

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการ
การศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน



นายอโณทัย ทะศรีแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา

บริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Strategic Leadership of School Administrator Affecting the Quality of
Education Provision in Private Primary Schools in Nan Province



Mr. ANOTHAI TASRIKAEW

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน
ชื่อและนามสกุล	นายอโณทัย ทะศรีแก้ว
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบุญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)	กรรมการ
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบุญ)	กรรมการ
.....	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ผู้วิจัย นายอโณทัย ทะศรีแก้ว รหัสนักศึกษ 2642301291

ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ (2) อาจารย์ ดร.จิตติกรณ์ ยาวินไชย
จาริกศิลป์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา 2) ระดับคุณภาพการจัดการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ปีการศึกษา
2567 จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร็จซีและมอร์แกนจากนั้นสุ่มแบบแบ่ง
ชั้นตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเที่ยงเท่ากับ .98 และคุณภาพการจัดการศึกษา มีความ
เที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุม
และประเมินผลกลยุทธ์ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
และด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับสูง ($r = .900$) กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัด
การศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำนาย
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 80.80

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน
ประถมศึกษา

Thesis title: “Strategic Leadership of School Administrator Affecting the Quality of Education Provision in Private Primary Schools in Nan Province”

Researcher: “Mr. ANOTHAI TASRIKAEW”; ID: “2642301291”;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon;(2) Dr. Thitikorn

Yawichai Charueksil ; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of strategic leadership of educational institution administrators; 2) the level of quality of educational provision; 3) the relationship between the strategic leadership of educational institution administrators and the quality of educational provision; and 4) the conditions. Strategic leadership of educational institution administrators that affects the quality of educational provision in private primary schools in Nan Province.

The sample group used in the research included 157 teachers in private primary schools in Nan Province, academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan, then stratified random sampling according to the size of the school, that used a simple random sample. The research instrument was a questionnaire dealing with the strategic leadership of school administrators, with reliability coefficients of .98 and the quality of education with reliability coefficients of .97. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and simple regression analysis.

The results of the research found that 1) the strategic leadership of school administrators of private primary schools in Nan Province in overall and each aspect were at a high level. The average values are ordered from highest to lowest as follows: setting vision and direction, creating a strategic organizational culture, strategic human resource management, putting strategies into practice Strategy control and evaluation and strategic planning; 2) the quality of education in private primary schools in overall and each aspect were at a high level. The average values are arranged from highest to lowest, including the development of the quality of learning management, the developing the quality of school management and student outcomes; 3) the correlation between the strategic leadership of school administrators and the quality of educational provision in private primary schools has a high positive relationship ($r = .900$), with statistically significant at the .01 level; and 4) the strategic leadership of school administrators affects the quality of educational provision in private primary schools, with statistical significance at the .01 level and predicts the quality of educational provision in private primary schools in Nan Province at 80.80%.

Keywords : Strategic leadership, Quality of education provisio, School administrators, Private school, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

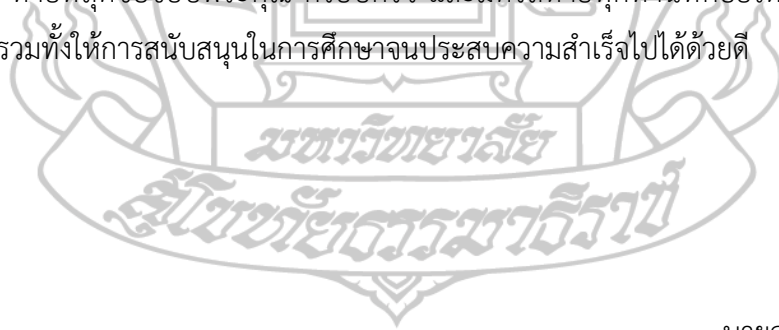
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จาริกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ ว่าที่พันตรี ดร.สุรเดช รอดจินดา ดร.นพวรรณ อินต๊ะวงศ์ นายอนุชา รัตนอุบล และนายชาติชาย ทนะขว้าง เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน เพื่อนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความรู้ สนับสนุนช่วยเหลือ ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ ครอบครัว และมิตรสหายทุกท่านที่คอยให้ความห่วงใยและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนในการศึกษาจนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี



นายอโณทัย ทะศรีแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา	26
การจัดการศึกษาเอกชน	40
บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	76
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดน่าน	80
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	105
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	106
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	109
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	117
ง ตารางสรุปค่า IOC	125
จ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	132
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	19
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ครู)	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ในภาพรวม	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทาง	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการวางแผนกลยุทธ์	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการควบคุม และประเมินผลกลยุทธ์	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์	75
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านในภาพรวม	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการสถานศึกษา	78
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการจั ดการเรียนรู้	79
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	81
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	82
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปร ทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	83



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของหน่วยงานเอกชน ได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และสร้างประโยชน์แก่สังคมไทยอย่างชัดเจนมากขึ้น โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามมาตรา 45 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ โดยมีตัวชี้วัดสำคัญคือการเปิดโอกาสให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมกับสถานศึกษาเพิ่มขึ้นและกำหนดสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชนในอัตราที่สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ส่งผลให้หน่วยงานเอกชนที่มีความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสถานศึกษาเอกชนทำให้มีสถานศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ปกครองของผู้เรียนมีทางเลือกในการที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ดีที่สุดและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว ซึ่งผู้ปกครองจะต้องมีข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนต่างๆ อย่างเพียงพอ

การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานองค์กรจากรูปแบบเดิมๆ ไปสู่การบริหารยุคใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 มีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่อยู่ภายใต้การบริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้มีการนำเอาเรื่องของการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการ และจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้โรงเรียนดำรงคงอยู่ และเจริญก้าวหน้า (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ, 2557, น. 202 - 203) จากการศึกษาของ มัทนิตา คงช่วย (2563) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับการศึกษาของ วันวิภา ทำประโยชน์

(2565) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมทั้งการใช้และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กร แสดงให้เห็นว่าข้อมูลหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน อาทิ รุ่งนภา นีรนบุตร (2561) ได้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำพาองค์กรดำเนินการไปให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ มองเห็นภาพรวม และขอบเขตได้กว้างขวาง และชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร จากสภาพการจัดการศึกษาโดยทั่วไปแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงานของครู และคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียนไม่อาจเป็นไปได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจำเป็นต้องมีความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร การสร้างแรงจูงใจ พัฒนาการเรียนการสอน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนา และสร้างศักยภาพของคนให้ประสบความสำเร็จ

คุณภาพการศึกษา เป็นบทรูปของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมคาดหวังตามมาตรฐานที่กำหนด (รุ่ง แก้วแดง, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุชบา ศรีมี (2560) ที่สรุปว่าคุณภาพการศึกษาถือเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหลักการ และแนวการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการบริหารจัดการทั้งการทำงานที่เน้นคุณภาพ โดยถือให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ดังนั้น คุณภาพการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลักๆ คือ คุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพการจัดการศึกษาตามกรอบแนว

ทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษาได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลลัพธ์ของผู้เรียน (2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ (3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญ ในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของภาครัฐ ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดการแข่งขันและเปรียบเทียบ ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทั้งระบบดีขึ้น อีกทั้งช่วยภาครัฐประหยัดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาของประเทศเป็นจำนวนมากอีกด้วย การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมายความว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและประถมศึกษาในจังหวัดน่าน มีสถานศึกษาเอกชนจำนวน 10 แห่ง จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพบว่า แต่ละสถานศึกษามีจำนวนผู้เรียนลดลง ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาหลายประการ ได้แก่ (1) อัตราการเกิดที่ลดลงเป็นอย่างมากในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ทำให้มีจำนวนประชากรน้อยลง ประชากรนักเรียนก่อนประถม ในปี 2563 มีจำนวน 16,972 คน(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2563) ,ปี 2564 จำนวน 16,428 คน(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2564) และปี 2565 จำนวน 16,408 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2565) (2) สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ขยับตัวไม่ทันตามค่าใช้จ่าย ทำให้ต้องตระหนักถึงเรื่องการสร้างครอบครัวมากขึ้น เนื่องจากกังวลเรื่องรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สิน (3) มีสถานศึกษาเอกชนที่เพิ่มขึ้นในจังหวัดน่าน ทำให้ผู้ปกครองมีทางเลือกในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษาต่างๆ มากขึ้น (4) สถานศึกษาของรัฐมีจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ และรัฐบาลมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษาที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย ดังนั้นปัจจัยในส่วนของผู้ปกครอง ซึ่งได้แก่ รายได้ ก็มีส่วนในการเลือกสถานศึกษาเช่นกัน และ (5) การขาดแคลนครูต่างชาติ เนื่องจากจังหวัดน่านอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทำให้ครูต่างชาติไม่นิยมที่จะมาสอน แต่หากจะมาสอนต้องเสียค่าจ้างที่แพง พร้อมทั้งเกิดโรคระบาดโควิด-19 ยิ่งทำให้หาครูต่างชาติยากยิ่งขึ้น โดยผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานเข้าสถานศึกษาเอกชน คาดหวังที่จะให้บุตรหลานได้เรียนกับครูต่างชาติเพื่อเป็นการฝึกภาษา ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งต้องการครูต่างชาติ เพื่อที่จะทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจที่จะนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก

3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

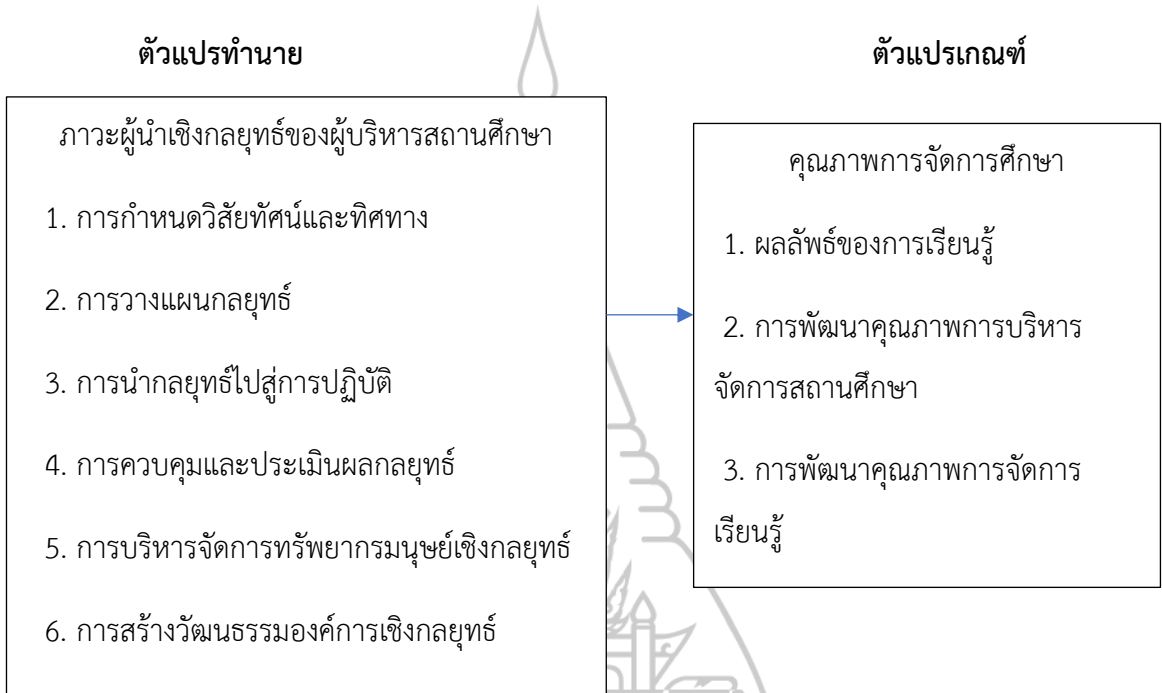
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อนำมาสังเคราะห์หาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ไสว พลพุทธา (2557), สุรีย์ อินภู (2558), พิชิต โกพล (2559), สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559), รุ่งนภา นีรังกบุตร (2561), วัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561), จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561), Preedy (2003), และ Robbins and Coulter (2003) ซึ่งสามารถสรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์

สำหรับการสังเคราะห์หาองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561), และสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน) (2566) ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ด้าน คือ 1) ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตตัวแปร

5.1.1 ตัวแปรทำนาย คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประกอบด้วย (1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และ (6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์

5.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ คุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย (1) ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ (3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2567 – เดือนสิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้นำต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

6.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้นำต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่

6.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกำหนดและคาดการณ์หรือการมองสิ่งที่จะกระทำในอนาคต การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ถ้ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามและมุ่งมั่นทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นจริง

6.2.2 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและพันธกิจ วางแผนโครงการและกิจกรรม และกำกับติดตามผลการดำเนินงานแผน

6.2.3 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการตัดสินใจและและการลงมือดำเนินการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

6.2.4 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากลยุทธ์

6.2.5 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก การดำรง รักษา พัฒนาและสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสม และมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ

6.2.6 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการวางรากฐานความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่มีแบบแผน ร่วมกันคิดร่วมกันสร้าง ร่วมกันถือปฏิบัติและใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุน ประสานงานที่ดี ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือ ปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษา

6.3 คุณภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ สามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำรงชีวิตให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สอดคล้อง กับจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมคาดหวังตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

6.3.1 ผลลัพธ์ของผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดีตาม หลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้ มี คุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็น ไทย สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง และประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้

6.3.2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การที่ สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม เพื่อไปกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหาร สถานศึกษา มีการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับ ผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน การพัฒนาผู้เรียน

6.3.3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการ จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และลงมือปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ โดย

คำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน มีการตรวจสอบ และประเมินพัฒนาการผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป

6.4 โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

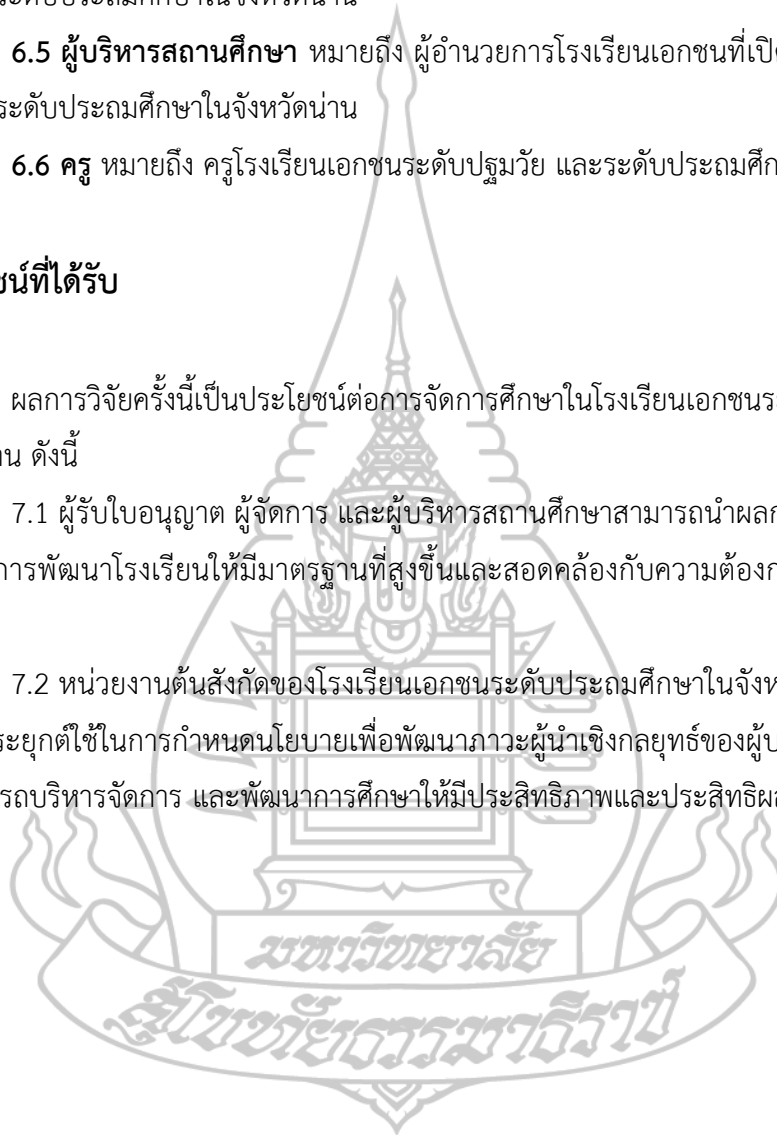
6.6 ครู หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ดังนี้

7.1 ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

7.2 หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านจะต้องมีความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษา
3. การจัดการศึกษาเอกชน
4. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่จะชักนำกลุ่มเป้าหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นเพื่อสนับสนุนบุคคลให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำ สามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่รอบคอบมากยิ่งขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจมองได้หลากหลายทรรศนะ มองได้ว่าเป็นคุณสมบัติพิเศษอย่างหนึ่งของผู้นำ หรือเป็นลักษณะเฉพาะตัวหรืออาจมองเป็นบทบาทหน้าที่ที่พึงปฏิบัติของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หรือทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

DuBrin (2007,p. 391) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จด้วยดี

Hitt, Ireland and Hoskisson (2011,p. 327) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางขององค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมเป็นหลักแล้วสื่อสารจุดใจเพื่อนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัตินอกจากนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในแง่ของการใช้ประโยชน์ และการรักษาความสามารถหลักการจัดการทุนมนุษย์ และทุนทางสังคมสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล เน้นจริยธรรมและการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559,น. 14) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วสามารถนำมากำหนดทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และจูงใจบุคลากร เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

เชวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ และคณะ (2559,น. 83) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย และวิธีการ โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุม หรือการประเมินกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561,น. 10) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจ และความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่จูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเป็นผู้นำที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เป็นผู้นำโดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่

เป้าหมาย และคุณค่าขององค์การรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การ และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

มัทนิตา คงช่วย (2563) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จวีร์รัตน์ ม่วงนา (2563) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์การในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้นำต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กร โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้สามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวาง ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) สรุปรว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้ง การวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้กิจการสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริหารอย่างใกล้ชิด

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562) สรุปรว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำต้องนำมาใช้เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สามารถช่วยให้ผู้นำได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ได้ ซึ่งทั้งความสามารถของผู้นำในฐานะหัวหน้าขององค์กร และความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรที่จะช่วยกันปรับปรุงและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) สรุปรว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้กิจการสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมทั้งการใช้และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหาร และการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มี

เทคนิค หรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากศตวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อ การดำรงอยู่และการล่มสลายของหลายองค์การ ผู้นำระดับสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับ ทิศทาง วิธีคิด ตลอดจนนำการบริหารแบบใหม่มาใช้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ระดับสูงจึงมีความรับผิดชอบในการบริหารทุกขั้นตอนการผู้บริหารในปัจจุบันจึงมีรูปแบบในการเป็น ผู้นำที่เปลี่ยนไป ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำอีกแบบหนึ่งที่น่า ความเจริญมาสู่องค์การ องค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนมีผู้นำเชิงกลยุทธ์แทบทั้งสิ้น (สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์, 2559, น. 36) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ไสว พลพุทธา (2557, น. 12) สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไป ด้วย 3 องค์ประกอบหลักและมี 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการวางแผนกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ (2) การกำหนดทิศทางขององค์การ (3) การกำหนดกลยุทธ์ของ องค์การ
2. องค์ประกอบหลักด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มี 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การนำ (4) การควบคุมทรัพยากรองค์การ
3. องค์ประกอบหลักด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ซึ่งมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ย่อย ได้แก่ (1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (2) การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน (3) การ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

สุรีย์ อินทร์ (2558, น. 6 - 7) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นแบบภาวะผู้นำซึ่งนำพา องค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ หมายถึง การกำหนดและคาดหมายที่จะกระทำ ในอนาคต การคาดการณ์หรือการมองเป็นสร้างระบบให้เพื่อให้เพื่อรองรับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตหรือเพื่อการพัฒนาแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคลสถานที่ ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมา วิเคราะห์กำหนดภาพที่ปรารถนาในอนาคตและจะต้องมุ่งมั่นทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง
2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและการบริหารข้อมูลในด้านต่างๆ ให้ เป็นระบบสารสนเทศ มีการวางแผนการปฏิบัติงานคิดแผนโครงการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากร มี

ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนกำกับติดตามผลการรายงานผลแผนงานโครงการและ ประยุกต์ข้อมูลใช้ในการพัฒนางานได้

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งเป็น พฤติกรรมและสิ่งทีคนในหมู่ผลิตสร้างขึ้น ด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของ ตน ซึ่งจึงต้องมีการนำเอาส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ และเป็นศูนย์ อำนวยการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด หลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม องค์การหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ประสบการณ์เดิม การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา การปรับตัวตามสถานการณ์มีการแสวงหาวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อเอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้มนุษย์เจริญมีศักยภาพมากขึ้นจน กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและ พฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตดั่งนั้น การพัฒนา บุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมาก ต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมี แนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การของทางปฏิบัติ นั้นควร จะเริ่มตั้งแต่เมื่อบุคลากรเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงานโดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้อง ดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์การ

พิชิต โภพล (2559, น. 11 - 12) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ กำหนดตำแหน่งในอนาคตขององค์การว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ประกอบไปด้วยกำหนดวิสัยทัศน์อย่าง ชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์การพันธกิจที่เหมาะสมขององค์การและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ

2. กระบวนการคิดในระดับสูง หมายถึง ความสามารถในการคิดเข้าใจอย่างมีเหตุผล ของผู้บริหาร สามารถประมวลผลและสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ความสามารถในการคิดเชิงมนทัศน์ความสามารถในการสรุปและ
ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ เข้ามากำหนด
กลยุทธ์ พัฒนากลยุทธ์โดยกำหนดตัวชี้วัดแล้ววิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เหมาะสมกับภารกิจของ
องค์การ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์และการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลยุทธ์ที่
ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำที่
เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนมีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและมีการ
วางแผนปฏิบัติ ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์สนับสนุน การสร้างระบบการให้รางวัล การใช้ภาวะ
ผู้นำ การจัดองค์กรที่เหมาะสมและการวางแผนปฏิบัติการ

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมี
ความเข้าใจในกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้ มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการ
ปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การโดยครอบคลุม การตรวจสอบและติดตามผล
การปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุง
และพัฒนางาน ประกอบไปด้วย การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การวัดและประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนา

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, น. 14 - 15) สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. การดำเนินกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้องค์การบรรลุ
เป้าหมาย ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบ
จากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยัง
สมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐาน

รุ่งนภา นีรงบุตร (2561, น. 5) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การมีวิธีหรือแบบแผนในการสำรวจ
สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ มีการวางแผน ชี้แจงเพื่อให้เกิดความชัดเจน มีการ
วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงานวิชาการ การบริการงานด้านงบประมาณ
การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน นำผลการวิเคราะห์ไป

กำหนดทิศทาง ทำให้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติจากการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพการปัจจุบัน มีการวางแผนงานวิชาการด้านงบประมาณในระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ นำความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการวินิจฉัยวางแผนกำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การในด้านงานวิชาการบุคลากร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้าง สนับสนุนมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การวางแผนแนวทางและการสร้างวัฒนธรรมองค์การในการดูแลรักษาทรัพย์สินเพื่อสร้างวัฒนธรรมในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานที่ดี ระหว่างสถานศึกษา ชุมชนและองค์การต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การวัดการปฏิบัติงานตรวจสอบควบคุม และประเมิน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การโดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561,น. 6) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การให้สามารถดำเนินการบริหารและจัดการองค์การไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ ที่มีที่รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์รวมถึงการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานระยะยาวโดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

จรรยาธน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561, น. 10) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจุดมุ่งประสงค์ให้ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนตัดสินใจและดำเนินการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การการนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

Preedy (2003, p. 12) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ โดยการสร้างจุดเน้นที่ชัดเจนเอาไว้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการสอนอย่างเป็นระบบ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรู้จักวัฒนธรรมทางสังคมในบริบทของตนเอง รวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดความเชื่อและคุณค่าทางสังคมให้เป็นธรรมชาติของการศึกษาตรงตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้เกิดกิจกรรมและบรรลุภาระกิจตามเป้าหมาย

3. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การสร้างกลยุทธ์ที่มองเห็นทิศทางในระยะกลางและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งสามารถสร้างแผนที่ที่พยากรณ์อนาคตได้ มีการดูแลการเงินและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

Robbins & Coulter (2003) สรุปว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงานวิชาการ การบริการงานพัสดุ

การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปเพื่อที่จะนำผลการวิเคราะห์ที่กำหนดทิศทางองค์กร
ทำให้องค์กรสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถ
เกี่ยวกับการตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะ
ยาวขององค์กรการจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร
หรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

3. การบริหารจัดการทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถ
เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก
บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนา
ให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเสริมสร้าง
หลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมี
ความสุขในอนาคต

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดย
มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็น
ตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อ
นำพาองค์กรไปสู่อนาคต

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มี
การวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร
โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่
กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งสามารถแสดงการสังเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้วิจัยและปีที่วิจัย	ไสว พลพุดธา	สุรีย์ อินทร์	พิชิต โกพล	สัมพันธ์ ต้นสวรรค์	รุ่งนภา นีรังบุตร	วัชรพงษ์ ส้าราญรมย์	จตุรรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ	Preedy	Robbins & Coulter	ความถี่
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การวางแผนกลยุทธ์	✓	✓	✓		✓		✓	✓		6
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	✓		✓		✓		✓		✓	5
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	✓								✓	4
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์		✓		✓	✓			✓	✓	5
7. ด้านการคิดสร้างสรรค์		✓								1
8. ด้านกระบวนการคิดในระดับสูง			✓							1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และ (6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

สุรีย์ อินทร์ (2558, น. 6 - 7) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การกำหนดและคาดหมายที่จะกระทำในอนาคต การคาดการณ์หรือการมองเป็นสร้างระบบให้เพื่อให้เพื่อรองรับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือเพื่อการพัฒนาแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคลสถานที่ ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่ปรารถนาในอนาคตและจะต้องมุ่งมั่นทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

พิชิต โภพล (2559, น. 11 - 12) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดตำแหน่งในอนาคตขององค์การว่าจะมุ่งไปในทิศทางใดประกอบไปด้วยกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์การพันธกิจที่เหมาะสมขององค์การและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

รุ่งนภา นีระบุตร (2561, น. 5) สรุปว่า ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การมีวิธีหรือแบบแผนในการสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ มีการวางแผน ชี้แจงเพื่อให้เกิดความชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงานวิชาการ การบริการงานด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทาง ทำให้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

วัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561, น. 6) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การให้สามารถดำเนินการบริหารและจัดการองค์การไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จรรยาธน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561,น. 10) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจน จูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

Preedy (2003, p. 12) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การ กำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ โดยการสร้างจุดเน้นที่ชัดเจนเอาไว้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ การสอนอย่างเป็นระบบ

Robbins & Coulter (2003) สรุปได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงาน วิชาการ การบริการงานพัสดุการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปเพื่อที่จะนำผลการ วิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางองค์การทำให้องค์การสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่า และเป็นไปตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง หมายถึง การกำหนดและคาดการณ์หรือ การมองสิ่งที่จะกระทำในอนาคต การกำหนดทิศทางการทำงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามและมุ่งมั่นทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นจริง

2. การวางแผนกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ไสว พลพุทธา (2557,น. 12) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์การ

สุรีย์ อินทร์ (2558,น. 6 - 7) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง หมายถึง การ รวบรวมข้อมูลและการบริหารข้อมูลในด้านต่างๆ ให้เป็นระบบสารสนเทศ มีการวางแผนการปฏิบัติงานคิด แผนโครงการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนกำกับ ติดตามผลการรายงานผลแผนงานโครงการและประยุกต์ข้อมูลใช้ในการพัฒนางานได้

พิชิต โภพล (2559,น. 11-12) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการกำหนดตำแหน่งในอนาคตขององค์การว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ประกอบไปด้วย กำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายขององค์การพันธกิจที่เหมาะสมขององค์การและการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

รุ่งนภา นรินบุตร (2561,น. 5) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การมีวิธีหรือ แบบแผนในการสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ มีการวางแผน ชี้แจงเพื่อให้ เกิดความชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายใน ในการบริการงานวิชาการ การ บริการงานด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปมีส่วนร่วมของบุคคล

ชุมชน นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทาง ทำให้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

จรรยารัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561,น. 10) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

Preedy (2003, p. 12) ได้สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การสร้างกลยุทธ์ที่มองเห็นทิศทางในระยะกลางและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งสามารถสร้างแผนที่ที่พยากรณ์อนาคตได้ มีการดูแลการเงินและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและพันธกิจ วางแผนโครงการและกิจกรรมและกำกับติดตามผลการดำเนินงานแผน

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ไสว พลพุทธา (2557,น. 12) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรองค์การ

พิชิต โกพล (2559,น. 11 - 12) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนมีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและมีการวางแผนปฏิบัติ ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์สนับสนุน การสร้างระบบการให้รางวัล การใช้ภาวะผู้นำ การจัดองค์กรที่เหมาะสมและการวางแผนปฏิบัติการ

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559,น. 14 - 15) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์

รุ่งนภา นีรชบุตร (2561,น. 5) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติจากการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพการปัจจุบัน มีการวางแผนงานวิชาการด้านงบประมาณในระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมบุคคลกรให้มีความรู้ นำความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการวินิจฉัยวางแผนกำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561,น. 6) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวโดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

จตุรรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561,น. 10) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนตัดสินใจและดำเนินการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การการนำไปปฏิบัติและการควบคุมการปฏิบัติการ

Robbins & Coulter (2003) สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถเกี่ยวกับการตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การการจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ไสว พลพุทธา (2557,น. 12) ได้สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

พีชิต โภพล (2559,น. 11 - 12) ได้สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมีความเข้าใจในกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้ มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การโดยครอบคลุม การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนา

รุ่งนภา นีรงบุตร (2561,น. 5) ได้สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การวัดการปฏิบัติงานตรวจสอบ ควบคุมและประเมินเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การโดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จรรยาธน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561, น. 10) ได้สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

Robbins & Coulter (2003) สรุปได้ว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

ได้สรุปว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากลยุทธ์

5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ไสว พลพุทธา (2557, น. 12) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การควบคุมทรัพยากรองค์การ

สุรีย์ อินทร์ (2558, น. 6 - 7) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การทำให้มนุษย์เจริญมีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การของทางปฏิบัติ นั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อบุคลากรเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงานโดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์การ

รุ่งนภา นีรงบุตร (2561, น. 5) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การใน

ด้านงานวิชาการบุคลากร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมี ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้าง สนับสนุนมีความ มั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

Robbins & Coulter (2003) สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกล ยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้า ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่ เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการ ร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ได้สรุปว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารงานที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การ คัดเลือก การธำรงรักษา พัฒนาและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ ไว้ หลากหลายดังต่อไปนี้

สุรีย์ อินทร์ (2558, น. 6 - 7) ได้สรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้า ของชาติศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งเป็นพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้น ด้วยการเรียนรู้ จากกันและกัน และร่วมใจอยู่ในหมู่พวกของตน ซึ่งจึงต้องมีการนำเอาส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง กันมารวมกันอย่างมีระเบียบ และเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่มีลำดับขั้นของการบังคับ บัญชาและความรับผิดชอบ

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, น. 14 - 15) ได้สรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกล ยุทธ์ หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย ความ เชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐาน

รุ่งนภา นีระบุตร (2561, น. 5) ได้สรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนแนวทางและการสร้างวัฒนธรรมองค์การในการดูแลรักษาทรัพย์สินเพื่อสร้าง วัฒนธรรมในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานที่ดี ระหว่างสถานศึกษาชุมชนและองค์การต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

Preedy (2003, p. 12) ได้สรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การรู้จักวัฒนธรรมทางสังคมในบริบทของตนเอง รวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดความเชื่อและคุณค่าทางสังคมให้เป็นธรรมชาติของการศึกษาตรงตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้เกิดกิจกรรมและบรรลุภารกิจตามเป้าหมาย

Robbins & Coulter (2003) สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต

ได้สรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางรากฐานความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่มีแบบแผน ร่วมกันคิดร่วมกันสร้าง ร่วมกันถือปฏิบัติและใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุนประสานงานที่ดี ระหว่างองค์กรต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา

สำหรับความหมายของคำว่า "คุณภาพการศึกษา" ตรงกับภาษาคำภาษาอังกฤษ "Educational Quality" และมีนักการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพการศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง (2542) สรุปว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมคาดหวังตามมาตรฐานที่กำหนด

นัครินทร์ ชาวผ่อง (2547) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร และวิชาการ โดยผ่านกระบวนการเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา และรวมถึงคุณภาพของผลผลิต และความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาร่วมกัน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

วุฒิชัย เนียมเทศ (2552) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้จบการศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่างๆ เป็นไปตามหลักสูตร และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะ โดยมีปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า "คุณภาพการศึกษา" สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะต่างๆ ของ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในฐานะเป็น "ผลผลิต" ของระบบการบริหารการศึกษา อันได้แก่ "ปัจจัยนำเข้า" และ "กระบวนการ" ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2563, น. 23-25) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้จบการศึกษา จะต้องมีความรู้ ทักษะและคุณสมบัติต่างๆ อย่างครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

Parson (1994) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ได้รับบริการต้องการจากการศึกษา และการบริการทางการศึกษานั้นเป็นไปตามที่นักวิชาการกำหนด ทั้งยังมีการใช้เทคนิคและขั้นตอนที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามที่ผู้รับบริการต้องการได้ และคุณภาพในการจัดการ คือ การใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลผลิต และเป็นไปตามแนวทางที่ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงกำหนด

Bolton, Jennifer (1995) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องของคุณภาพในการปฏิบัติการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณค่าโดยมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทำงานเป็นที่มออย่างมีคุณภาพ และเน้นการลดต้นทุน หรือทุนน้อยแต่ให้ผลคุ้มค่ามากที่สุด

Rowley (1996) สรุปรว่า คุณภาพการศึกษา คือ ความสำเร็จที่สถาบันแต่ละแห่งได้จัดประสบการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งทำให้นักศึกษามีสัมฤทธิ์ผลต่อเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงมาตรฐานทางด้านวิชาการที่เหมาะสมด้วย และ Rowley ได้เสนอเกณฑ์ที่เป็นรูปแบบบอกคุณภาพการศึกไว้ 5 ด้าน คือ (1) ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการเรียนการสอน (2) รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนต้องมีลักษณะยืดหยุ่น (3) ต้องดูแลพันธกิจของครู อาจารย์ และต้องพัฒนาครู อาจารย์ (4) ต้องประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานงานในองค์กร (5) ข้อมูลความต้องการต่างๆ ต้องนำมาประเมิน และสามารถอธิบายความก้าวหน้าได้

สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจในการดำรงชีวิตให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมคาดหวังตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2 ความสำคัญของคุณภาพการศึกษา

คุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ช่วยให้ฝ่ายผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้ครบวงจร ด้านครูผู้สอนช่วยให้ทำงานเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกัน และความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นการคุ้มครองผู้บริโภค และเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จึงมีผู้ที่ศึกษา และกล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพการศึกษาไว้หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

เรื่องรอง สุศิสสา (2552, น. 13-14) สรุปว่า ความสำคัญของคุณภาพการศึกษาเป็น เรื่องที่ได้ทำการศึกษาและวางแผนตามลำดับดังที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) โดยกำหนดเป้าหมายหลักของคุณภาพการศึกษาอยู่ที่ "การพัฒนาคน" จากปรัชญาความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพโดยตรงแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงกลไก และสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อเตรียมคนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะเป็นผู้คิดวิเคราะห์เป็น สามารถแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั่นคือผู้เรียนจะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรา 10 ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

บุชบา ศรีมี (2560) สรุปว่า คุณภาพการศึกษาถือเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหลักการ และแนวการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการบริหารจัดการทั้งการทำงานที่เน้นคุณภาพ โดยถือให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (2565) สรุปว่า ความสำคัญของคุณภาพการศึกษา เป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาพัฒนาตนเอง ต้นสังกัดสามารถใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาในเรื่องบุคลากร งบประมาณ เป็นต้น ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการจากสถานศึกษา

ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค และเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพ และมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษามีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นสถานที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ และสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นสรุปได้ว่า

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู หลักสูตร และกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมและการบริการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้คือ ครู และครูต้องมีความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ครูต้องพัฒนา กิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ของครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งการวิจัยครั้งผู้วิจัยพิจารณาเลือกการกำหนดคุณภาพการจัดการศึกษาตามแนวคิดของคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และคุณภาพการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 คุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

โดยที่มีประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 นโยบาย การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทย และการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายใน และภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป จำเป็นต้องปรับปรุง มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกัน จึงให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลงวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา ลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐาน การศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (3) ได้กำหนดการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักที่สำคัญข้อหนึ่ง คือ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยมาตรา 31 ให้กระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (3) มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 5 มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบกับมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประชุม ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561

มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ละมาตรฐานมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

- 2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
- 2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
- 2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร

สถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

- 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
- 2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมี

คุณภาพ

- 2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการ

เรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน
- 3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
- 3.4 ตรวจสอบ และประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
- 3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการ

ในชีวิตได้

จัดการเรียนรู้

2.3.2 คุณภาพการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก

สถานศึกษา

ตามที่ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ในการประกันคุณภาพภายนอก คณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา ต้องประกาศกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพัฒนาระบบ ให้สถานศึกษารับทราบเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งปีการศึกษา โดยกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกต้องคำนึงถึงความแตกต่างของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละด้าน

ระดับ หรือประเภท เพื่อให้สถานศึกษารับทราบ และเตรียมตัวสำหรับการประกันคุณภาพภายนอกนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 (4) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 8 (1) มาตรา 20 (7) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ 8 ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2566 คณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา จึงเห็นควรประกาศกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษา ปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และดำเนินการอาชีวศึกษาสำนักงาน(เลขที่การสภากาการศึกษา, 2561)

กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 มาตรฐาน 18 ตัวชี้วัด ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม ประเพณีวัฒนธรรมไทย ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และมีความพร้อมใช้ชีวิตในบริบทต่างๆ ของการเป็นพลโลก

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ผู้เรียนสามารถนำตนเองในการเรียนรู้

คำอธิบาย

ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ พัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไม่ย่อท้อในการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ และสามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (12 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา

คำอธิบาย

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษาที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2.2 นโยบายและทิศทางการบริหารสถานศึกษาที่กำหนดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

คำอธิบาย

สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมไปกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารสถานศึกษา การจัดทำแผน และสื่อสารให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำอธิบาย

ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนด้านการสื่อสารแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษาการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษาที่ส่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดที่ 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์และแผนงานของสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

คำอธิบาย

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา สามารถวัดความสำเร็จได้ มีการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งก่อนมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ 2.5 สถานศึกษาบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบาย

สถานศึกษาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่าเพื่อสะท้อนความรับผิดชอบต่อคุณภาพและสวัสดิภาพของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2.6 สถานศึกษาจัดทำแผนงานและดำเนินงานด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

คำอธิบาย

สถานศึกษาจัดทำแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และการดูแลคุ้มครองผู้เรียนจากการถูกรังแกและถูกคุกคามที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2.7 สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

คำอธิบาย

สถานศึกษามีการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดที่ 2.8 สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

คำอธิบาย

สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน มีแผนการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ตรวจสอบได้มีการประเมินความเสี่ยง ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน

ตัวชี้วัดที่ 2.9 สถานศึกษามีสื่อ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

คำอธิบาย

สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการศึกษา มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษา และ

ผู้เรียน มีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยี สื่อ อุปกรณ์ และปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 2.10 สถานศึกษามีระบบและกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียน

คำอธิบาย

สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการประเมินความเสี่ยงของพัฒนาการในการเรียนรู้ มีการคัดกรองเบื้องต้นอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเหลือและส่งต่อผู้เรียนกรณีที่มีความจำเป็น

ตัวชี้วัดที่ 2.11 การให้คำปรึกษาและการพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา

คำอธิบาย

สถานศึกษามีระบบการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่ผู้เรียนตามความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และพัฒนาในการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดมีการดูแลสวัสดิการ และสวัสดิภาพของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย การพัฒนาจิตใจอารมณ์ และสังคม

ตัวชี้วัดที่ 2.12 สถานศึกษาเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

คำอธิบาย

สถานศึกษามีฐานข้อมูล มีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สถานศึกษามีการออกแบบหลักสูตรที่เสริมสร้างสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน

คำอธิบาย

สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และบริบทสถานศึกษา รวมทั้งมีการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ครูออกแบบและใช้แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

คำอธิบาย

ครูออกแบบและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3.3 ครูประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำอธิบาย

ครูประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนนำคำแนะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษาได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลลัพธ์ของผู้เรียน (2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ (3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์ของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้สรุปว่า ผลลัพธ์ของผู้เรียนหมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2566) ได้สรุปว่า ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้้อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม ประเพณีวัฒนธรรมไทย ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และมีความพร้อมใช้ชีวิตในบริบทต่างๆ ของการเป็นพลโลก มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ พัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไม่ย่อท้อในการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ และสามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้

สรุปได้ว่า ผลลัพธ์ของผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดีตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง และประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้

2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง

1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย
4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2566) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษาที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมไปกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารสถานศึกษา การจัดทำแผน และสื่อสารให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบทั่วถึง

ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการสื่อสารแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการสอน และการประกันคุณภาพ การศึกษาการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา สามารถวัดความสำเร็จได้ มีการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งก่อนมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สถานศึกษาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่าเพื่อสะท้อนความรับผิดชอบต่อคุณภาพและสวัสดิภาพของผู้เรียน

สถานศึกษาจัดทำแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผนงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัย และการดูแลคุ้มครองผู้เรียนจากการถูกรังแกและถูกคุกคามที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

สถานศึกษามีการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน มีแผนการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ตรวจสอบได้ มีการประเมินความเสี่ยง ชักซ้อมขั้นตอนในการรักษาความปลอดภัยและปรับปรุงมาตรการการดำเนินงานทุกด้าน

สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการศึกษา มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน มีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยี สื่อ อุปกรณ์ และปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการประเมินความเสี่ยงของพัฒนาการในการเรียนรู้ มีการคัดกรองเบื้องต้นอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเหลือและส่งต่อผู้เรียนกรณีที่มีความจำเป็น

สถานศึกษามีระบบการให้คำปรึกษาแนะแนวแก่ผู้เรียนตามความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส และพัฒนาในการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดมีการดูแลสวัสดิการ และสวัสดิภาพของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย การพัฒนาจิตใจอารมณ์ และสังคม

สถานศึกษามีฐานข้อมูล มีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

สมสมัยคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม

วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม เพื่อไปกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
4. ตรวจสอบ และประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2566) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และบริบทสถานศึกษา รวมทั้งมีการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบันครูออกแบบและใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมการเรียนรู้ครูประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนนำคำแนะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดกิจกรรม และประสบการณ์รวมถึงการจัดสื่อการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กระบวนการจัดการเรียนการสอนควรมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาวิชา และลักษณะของผู้เรียน

บุษบา ศรีมี (2560) ได้สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามความมุ่งหมายตรงตามมาตรฐานการศึกษา ตามความสัมพันธ์เชื่อมโยงเชิงระบบซึ่งกันและกัน ใน 3 ด้าน คือ คุณภาพด้านปัจจัยทางการศึกษา คุณภาพด้านกระบวนการทางการศึกษา และคุณภาพด้านผลผลิตทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และลงมือปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน มีการตรวจสอบ และประเมินพัฒนาการผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. การจัดการศึกษาเอกชน

จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชนในประเทศไทย เชื่อว่าการศึกษาประเภทนี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาแล้ว โดยเริ่มในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199 – 2231) จดหมายเหตุของมองซิเออซานิเยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้ทรงสร้างโรงเรียนราชฎีไว้หลายโรงเรียนและจากจดหมายเหตุของบาทหลวงเดอซัวลี ซึ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราชฎี 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนนัมสแพนด์ และโรงเรียนสามเณรต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ที่บุกเบิกการก่อตั้งโรงเรียนราชฎีไม่ใช่คนไทย แต่เป็นมิชชันนารีซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย โรงเรียนราชฎีซึ่งได้รับการจัดตั้งและสนับสนุนโดยมิชชันนารี ได้แก่ โรงเรียนของนามัททูน (Mrs. Mattoon) มิชชันนารีชาวอเมริกัน จึงเปิดสอนในปี พ.ศ. 2395 ซึ่งถือเป็นโรงเรียนราชฎีแห่งแรกในสมัยนั้น โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2431 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้ชาย สำหรับโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (Kunsatree Wang Lang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2417 และโรงเรียนไทย – ฝรั่งเศส (Thai Farang School) ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2420 โรงเรียนราชฎีทั้ง 3 แห่งดังกล่าว ในระยะเริ่มแรกดำเนินงานเป็นเอกเทศมิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงธรรมการ) จึงเข้ามามีบทบาทในการดูแลโรงเรียนราชฎีทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลาตัวเองโรงเรียนราชฎีซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของ ก็ได้รับการจัดตั้งขึ้นชื่อโรงเรียนบำรุงวิทยา

(BamrungWittaya School) และลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2554)

การศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนครั้งแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร และเพื่อปรับปรุงแก้ไข กฎ และระเบียบโรงเรียนเอกชน ในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลจึงได้ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้น โดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด

การจัดการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญ ในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของภาครัฐ ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดการแข่งขันและเปรียบเทียบ ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทั้งระบบดีขึ้น อีกทั้งช่วยภาครัฐฯ ประหยัดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในด้านการศึกษาของประเทศเป็นจำนวนมากอีกด้วย การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมายความว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

3.1 สภาพทั่วไปของการศึกษาเอกชน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2554) ได้สรุปว่า การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับภาครัฐแล้วยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา ช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ เป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและนักเรียนรัฐให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนไว้ในรัฐธรรมนูญกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ด้วยปัจจุบันในปี พ.ศ.2565 มีโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน 11,746 โรงเรียน นักเรียน 3,301,746 คน การศึกษาเอกชนเป็นระบบการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน บทบาทของการศึกษาเอกชนที่สำคัญได้แก่

1. ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นระบบที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนหลักความรับผิดชอบ โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่อผู้ปกครอง และนักเรียน การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนมีลักษณะที่สนับสนุนต่อการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์ จำนวนงบประมาณและผันแปรตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อแข่งขันในการดึงดูด

ผู้เรียน จะเห็นได้จากคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐานที่ผ่านมา คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนโรงเรียนเอกชนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศทุกวิชา

2. ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานสร้างคุณภาพที่แตกต่างตามความต้องการของผู้เรียน ทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งมีสัดส่วนนักเรียนโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ ยังมีการจัดการศึกษาในประเภท โรงเรียนนานาชาติ ที่มีมาตรฐานเทียบเท่าหลักสูตรในต่างประเทศ และโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ ช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

3. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยประหยัดงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศ โรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดิน และสิ่งก่อสร้างเอง ประกอบกับการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาจากผู้ปกครอง และนักเรียนได้ส่วนหนึ่ง ทำให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือสูงกว่าโรงเรียนของรัฐ โดยใช้งบประมาณที่น้อยกว่าการมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษา ตามหลักหุ้นส่วน การศึกษาระหว่างรัฐและเอกชนนอกจากจะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา และแบ่งเบาภาระของรัฐ แล้วการจัดการศึกษาเอกชนยังช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพในการศึกษาของประเทศ ช่วยให้รัฐ สามารถเลือกผู้จัดการศึกษา โดยกำหนดคุณภาพการศึกษาที่ต้องการ รวมทั้งได้ประโยชน์จากทักษะ และความชำนาญเฉพาะโรงเรียนเอกชน

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาเอกชนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่อผู้ปกครอง และนักเรียน ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานสร้างคุณภาพที่แตกต่างตามความต้องการของผู้เรียน ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยประหยัดงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศ และแบ่งเบาภาระของรัฐแล้วการจัดการศึกษาเอกชนยังช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพในการศึกษาของประเทศ รวมทั้งได้ประโยชน์จากทักษะและความชำนาญเฉพาะโรงเรียนเอกชน

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน; (2554) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“โรงเรียน” หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“โรงเรียนในระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน

“โรงเรียนนอกระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นใน การกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา และให้หมายความรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำ มัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะ

“นักเรียน” หมายความว่า ผู้รับการศึกษาในโรงเรียน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้บริหารของโรงเรียนนอกระบบ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

“ผู้สอน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนนอกระบบ

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาใน โรงเรียน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนว ผู้ปฏิบัติหน้าที่เทคโนโลยี การศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียนวัดผล ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 30 ให้โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับ ใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการหรือบุคคลเดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน ทั้งนี้ จำนวน และคุณสมบัติของกรรมการต้อง สอดคล้องกับขนาดและประเภทของโรงเรียนในระบบ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหากรรมการ การเลือกประธานกรรมการ วาระการดำรง ตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง

ในกรณีโรงเรียนในระบบมีความจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา หรือคณะอนุกรรมการเพื่อทำ หน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการบริหาร ให้สามารถกระทำได้โดยกำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง

ในวาระเริ่มแรกที่จัดตั้งโรงเรียนในระบบและยังไม่มีผู้แทนผู้ปกครอง ให้คณะกรรมการบริหารตามวรรคหนึ่งประกอบด้วยกรรมการอื่นเท่าที่มีอยู่

มาตรา ๓๑ ให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ออกระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนในระบบ
- (2) ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ
- (3) ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงานงบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
- (4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ
- (5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ
- (6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียว หรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละยี่สิบห้าของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการต้องเสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนในระบบด้วย เว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่าการกู้ยืมเงินนั้นมิได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบ

- (7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ
- (8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
- (9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน
- (10) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการบริหาร

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐจะช่วยเหลือและสนับสนุนด้านการเงิน ในทางการศึกษาเอกชน ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานโดยคณะกรรมการมีอิสระในด้านการบริหารจัดการอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานจากรัฐเช่นเดียวกับสถานศึกษาจากรัฐ และในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเอกชนจะต้องมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ

4. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 16 กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 4 จังหวัดประกอบไปด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา และจังหวัดแพร่ และอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ระดับภาค (ภาคเหนือ) 17 จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกล่าวเพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2565)

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงานรวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
3. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
4. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
6. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบการบริหารและการจัดการศึกษา

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

9. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา

10. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

11. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่างๆ ในจังหวัด

4.2 สถานศึกษาเอกชนจังหวัดน่าน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาเอกชนในระบบในสังกัด 10 แห่งในจังหวัดน่าน อยู่ในการกำกับดูแลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน

จำนวนครูทั้งหมด 264 คน

จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล - ประถมศึกษาทั้งหมด 3,960 คน

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ในจังหวัดน่าน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จำนวน	ภาษาไทยเฉลี่ย			อังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	รวม
				(ปรนัย)	(อัตนัย)	(รวม)	เฉลี่ย	เฉลี่ย	เฉลี่ย	
1	นิธิวิทย์	เมืองน่าน	33	57.45	10.98	68.43	87.31	52.63	60.83	67.30
2	อนุบาลอยู่วิทยา	เมืองน่าน	50	46.80	12.65	59.45	52.25	40.05	54.25	51.50
3	น่านคริสเตียนศึกษา	เมืองน่าน	202	48.73	10.99	59.73	50.53	38.96	52.35	50.39
4	ชินจง	เมืองน่าน	20	56.40	13.84	70.24	59.22	31.39	39.25	50.03
5	พรพรรณพิทยวิทยา	เวียงสา	41	47.02	12.62	59.65	42.38	29.70	40.73	43.12
6	อนุบาลสุภาพวิทยา	ท่าวังผา	6	48.00	14.08	62.08	27.08	23.83	47.50	40.12
7	พระคุณานูบาลแม่จริม	แม่จริม	18	42.67	10.21	52.88	32.64	30.08	33.06	37.17
ภาพรวมของ สข.จังหวัดน่าน			370	49.17	11.56	60.73	52.36	38.21	50.35	50.413

4.3 การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาจังหวัดน่าน ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2565)

วิสัยทัศน์ : คนน่านได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีความสุข

ความหมายของวิสัยทัศน์ “คนน่าน” หมายถึง ผู้เรียนทุกช่วงวัยในจังหวัดน่าน ที่ได้รับการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

“การศึกษาที่มีคุณภาพ” หมายถึง การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2560 – 2579)

“คนดี มีความสุข” หมายถึง คนที่ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก มีฐานะพอเพียงแก่อัตภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข และสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดน่าน (พ.ศ. 2566 – 2570) “เมืองแห่งความสุข และสร้างสรรค์”

“ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” หมายถึง มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs : 8Cs) สอดคล้องกับเป้าหมายผู้เรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

พันธกิจ

1. พัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตลอดช่วงชีวิต และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และมีทักษะอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือมาตรฐานแรงงานสากล
4. ส่งเสริมสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน สร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและขับเคลื่อนจังหวัดน่านเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์
5. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

เป้าหมายหลัก

1. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดช่วงชีวิตที่หลากหลาย มีคุณภาพ และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนมีทักษะอาชีพ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือมาตรฐานแรงงานสากล
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้การสืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
5. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดน่านและประเทศ หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง ภายใต้แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565) ประเด็นการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขการรักษาความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน การป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ชาติและสิ่งแวดลอมในชีวิต และการรักษาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้เรียนได้รับการศึกษา การดูแล สร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อความปลอดภัยจากภัยคุกคามในชีวิต การพัฒนาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดน่านให้มีคุณภาพ โดยการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้การรักษา การไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาอย่างสมดุล ผู้เรียนและประชาชนอยู่ในสังคมที่สงบสุขและร่มเย็น รวมทั้ง การจัดการศึกษายังเป็นพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน ปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับจังหวัดน่านและประเทศ ความสอดคล้องแผนระดับ 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จังหวัด : แผนพัฒนาจังหวัดน่าน พ.ศ. 2566 - 2570 : ประเด็น สุขภาพดีสร้างโอกาสและสังคมที่ร่มเย็น ในการสร้างสังคมแห่งโอกาสสงบสุขและร่มเย็น การเพิ่มขีดความสามารถผู้ประกอบการ การลงทุน และยกระดับผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญา ชุมชนด้วยนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนน่านทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท จัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะตาม

มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพรวมทั้ง มีคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) การขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”(Hi-Value and Sustainable Thailand) องค์ประกอบที่ 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand’s Transformation) หมวดหมายที่ 12 กำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตความสอดคล้องแผนระดับ ๓ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จังหวัด : แผนพัฒนาจังหวัดน่าน พ.ศ. 2566 – 2570 : ประเด็นสุขภาพดีสร้างโอกาส และสังคมที่ร่มเย็น ในการพัฒนาคนทุกช่วงวัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” หน่วยงานของรัฐมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านกระบวนการทำงานด้านบุคลากร ด้านผู้นำ ด้านผลลัพธ์ และใช้หลักของกลไกการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและประชาชน เชื่อมโยงและบูรณาการกับการพัฒนาเชิงพื้นที่จังหวัดการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดน่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) การขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Hi-Value and Sustainable Thailand) องค์ประกอบที่ 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉม

ประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) หมายเหตุที่ 13 ภาครัฐสมรรถนะสูง ความสอดคล้องแผนระดับ 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : การพัฒนาระบบราชการและการบริการ ภาครัฐยุคดิจิทัล

กลยุทธ์

ผลการกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ขององค์กรด้านการศึกษาจังหวัดน่าน ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal analysis) จุดแข็งหรือ ข้อได้เปรียบ (Strengths :S) และ จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses: W) ขององค์กร ด้วยเครื่องมือ McKinsey 7-5 Framework ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก องค์กร (External Analysis) ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ (Opportunities : O) ปัจจัยภายนอกที่มีข้อจำกัด หรือ ปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร (Threats: T) โดยนำเครื่องมือ PESTEL Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำ SWOT Matrix หรือ TOWS Matix สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดระบบการดูแล การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย และเพิ่มโอกาสผู้เรียนในพื้นที่ชายแดนในจังหวัดน่านเพื่อการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

พิจารณาจาก (ST) ใช้จุดแข็งเพื่อลดปัญหาจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาโดยหน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัดมากำหนดเพื่อป้องกันภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นในสภาวะการเกิดโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ที่เกิดจากความเจริญทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาครอบครัว ปัญหา ยาเสพติดและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้และสร้างความปลอดภัยในชีวิตให้กับผู้เรียนหรือประชาชนในพื้นที่

พิจารณาจาก (WO) ลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสจากปัจจัยภายนอก โดยรัฐบาลมีนโยบายความร่วมมือกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ส่งผลให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาษา วัฒนธรรม สังคมฯลฯ รวมทั้ง มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ โครงการปิดทองหลังพระในพื้นที่จังหวัดน่าน และความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การสร้างอาชีพ สร้างโอกาสให้กับผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่สูง หรือพื้นที่ชายแดน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา เมื่อเทียบกับสถานศึกษา และผู้เรียนในเมือง

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

พิจารณาจาก (ST) ใช้จุดแข็งเพื่อลดปัญหาจากปัจจัยภายนอก ในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดน่านด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยหน่วยงานทางการศึกษาและจังหวัดน่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์มีเป้าหมาย คำนึงร่วมด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาจังหวัดน่าน สุทธศาสตร์ล้านสุขเติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาจังหวัดน่าน (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษามีหลักสูตรรักษาน่านและกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติให้กับผู้เรียน เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่จังหวัด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนและนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของจังหวัดน่านและประเทศ

พิจารณาจาก (SO) ใช้จุดแข็งและโอกาสจากปัจจัยภายนอกในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจของจังหวัดและประเทศ โดยหน่วยงานทางการศึกษามีงานวิจัย นวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ประชาชน สามารถพัฒนาอาชีพในพื้นที่จังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน GMS : Greater Mekong Subregion หรืออนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และพื้นที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC : Asean Economics Community เป็นโอกาสในการสนับสนุนการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตการเพิ่มมูลค่าสินค้า การตลาด การฝึกประสบการณ์ ฝึกวิชาชีพสอดรับกับการสร้างอาชีพเข้ากับยุคสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยการมีส่วนร่วมและ บูรณาการวิชาสามัญ วิชาชีพ การสะสมหน่วยการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีทักษะอาชีพและมีงานทำ

พิจารณาจาก (WO) ลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสจากปัจจัยภายนอก โดยน่านนโยบายรัฐบาลยุทธศาสตร์ชาติ และที่เกี่ยวข้องที่กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา นำนโยบายสู่การปฏิบัติในการ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาและหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อพัฒนาผู้เรียนและแก้ไขปัญหาผู้เรียนขาดโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในจังหวัดและประเทศ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีวินัย และพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดรับกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

พิจารณาจาก (SO) ใช้จุดแข็งและโอกาสจากปัจจัยภายนอก มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยใช้หลัก 3Rs/8Cs ที่มีนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ และที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติตามที่ได้กำหนดในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้ง ในพื้นที่จังหวัดน่านยังมีแหล่งเรียนรู้ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาชนจังหวัดน่าน (NKP: Nan knowledge Portal) เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล ภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นน่าน เป็นเมือง ต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เมืองเก่าที่มีชีวิต มีประชากรชาติพันธุ์และพหุวัฒนธรรม ชุมชนที่เข้มแข็ง และภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่โดดเด่น ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ผู้เรียนมีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะอาชีพ การปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ยกย่องจังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่ประชาชนมีความสุขเป็นลำดับ 1 ใน 10 ของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาคและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน

พิจารณาจาก (WO) ลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสจากปัจจัยภายนอก โดยหน่วยงานทางการศึกษาควรเพิ่มภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยในการระดมความร่วมมือและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา มาทดแทนในส่วนที่ไม่เพียงพอหรือจัดสรรทุนให้กับผู้เรียน แก้ปัญหาผู้เรียนออกกลางคัน ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีความสะดวก รวดเร็ว นำมาเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ รองรับการเมืองงานทำและเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 7 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 โดยเน้นกลไกการมีส่วนร่วมและการบูรณาการกับเครือข่ายทุกภาคส่วน

พิจารณาจาก (SO) ใช้จุดแข็งและโอกาสจากปัจจัยภายนอกในการสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยหน่วยงานทางการศึกษาควรยกระดับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมรองรับการเปลี่ยนแปลง จัดทำโครงการสำคัญนำไปสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนในพื้นที่จังหวัด พัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ระบบการติดตามและรายงานผล ฯตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 รวมทั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และใช้กลไกของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดน่านและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง องค์กรคณะบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการ

บริหารและการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกันทุกระดับ ทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดน่าน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2. เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล การบริหารทรัพยากรในองค์การ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การลดอัตราการลาออกกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัทนิตา คงช่วย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุม และการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วัดฤประสงค์การวิจัย 1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2. เพื่อทราบคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง 3. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และด้านการระบุงกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 วัดฤประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ประสพการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา
 ประสพการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 22 6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการ
 ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 7. เพื่อ
 ศึกษาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา
 ประสพการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
 การดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม
 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6. ภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7.
 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร
 สถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้าง
 เชื้อมั่น ความศรัทธา ให้อำนาจกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความ
 ตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม
 สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการ
 ปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของ บุคลากร
 แต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 2) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำ
 เทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุน
 ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้

เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎ ระเบียบและจรรยาบรรณทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ถูกต้องเหมาะสม

พิชิต โภพล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - เฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 109 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางองค์การมี 4 องค์ประกอบย่อย 25 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการคิดในระดับสูงมี 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดกลยุทธ์มี 2 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี 5 องค์ประกอบย่อย 30 ตัวบ่งชี้ ด้านการควบคุม และประเมินผลกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 80.83 df = 83 ค่า P = 0.54689 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 866.87)

ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแพน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 วัตถุประสงค์การวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2. บรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกลการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์การประเมิน ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การ

ประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน การกำหนดสมรรถนะหลัก และการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่า จะได้รับ 2. บรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยผลคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเติบโตทางวิชาการและ สังคมอย่างต่อเนื่องความเคารพ การปรับปรุงสถานศึกษา ความไว้วางใจ ความสามัคคีความเอื้ออาทร ต่อกัน การมีขวัญสูง และการมีโอกาสนในการทำงาน 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

มูฟิต วาโซะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี วัตถุประสงค์การวิจัย 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3. ประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วิทยาลัยสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาด วิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาด ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด 2. เพื่อศึกษาการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด 4. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการศึกษาพบว่า 1. ครูเห็นด้วยกับ ภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูเห็นด้วยกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ 2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่งผลมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ สำหรับด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Henry and teryl (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สร้างขึ้นจากคุณลักษณะและการกระทำที่ครอบคลุมการดำเนินการตามรูปแบบการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนจะขึ้นผู้นำโรงเรียนผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนสำหรับพวกเขา และสังเกตว่าแผนจะต้องยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต้องได้รับคำแนะนำจากวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าครูในโรงเรียนรับรู้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างไร การสำรวจได้ดำเนินการกับผู้สมัคร 30 คนในการบริหารโรงเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าผู้นำโรงเรียนของเราจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นเพื่อสื่อสารวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

Chen Peiying (2008) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำของโรงเรียนในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาของไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า ทำการศึกษาจากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนและผู้เข้าร่วมอีก 15 คนกรณีศึกษานี้เผยให้เห็น 4 ประเด็นหลักของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการกับความขัดแย้งที่มาพร้อมกับการปฏิรูปโรงเรียนในไต้หวัน: 1. ค่านิยมทางการศึกษา 2. ระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง 3. การสร้างขีดความสามารถ และ (4) การมีส่วนร่วมของชุมชน โครงการริเริ่มสามโครงการของโรงเรียนได้รับการอธิบายและวิเคราะห์โดยละเอียดเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์แบบไดนามิกระหว่างแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน

Larson (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผู้บริหารโรงเรียนในรัฐมินนิโซต้า ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการประเมินผลงานของผู้บริหารประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 7 ด้าน 1. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2. ภาวะผู้นำด้านการสอน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพ สำหรับการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในระดับสูง 3. บริหารภาวะผู้นำด้านการเรียน ได้แก่ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของผู้เรียน 4. ภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ความเข้าใจวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้เรียนและชุมชนมีบรรทัดฐานด้านวัฒนธรรมเชิงบวก 5. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพทั้งการสื่อสารภายใน และภายนอกโดยใช้

ท่าทางที่เหมาะสมกับผู้ฟังที่แตกต่างกัน 6. ภาวะผู้นำกับบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน 7. ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมและวิชาชีพ ได้แก่ ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชนเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาและการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ

Schoemaker, Krupp and Howland (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัทหลายแห่ง โดยใช้ระยะเวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลาหลายปี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้ จากนั้นได้สร้างแบบประเมินตนเองเพื่อวัด ความถนัดเกี่ยวกับทักษะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว เป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับจำนวน 6 ข้อ ให้ผู้ร่วมการวิจัยตอบผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การมีทักษะกระบวนการคิด การบริหารความเสี่ยง การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ การคาดการณ์อนาคต การสร้างทักษะทางการเรียนรู้ และการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีทักษะเด่นในด้านหนึ่ง ไม่สามารถทดแทนทักษะที่อ่อนด้อยด้านอื่นได้โดยง่าย ดังนั้นจึงสรุปว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะทั้ง 6 ด้านให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

Beall (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน : การสรรหาครูค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์การของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการศึกษาพบว่า 1. อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 2. โครงสร้างระบบบริหาร ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3. คณะกรรมการโรงเรียนควรที่จะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4. ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่างๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่างๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัว โดยยึดประสบการณ์การทำงานเป็นหลัก แนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงาน และไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6. โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้าง ความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรม ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ทั้งใน และต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้โดยการนำแนวคิด วิธีการและผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวิจัย การ

พิจารณาถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการพัฒนาเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของKrejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 157 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งแล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	47	28
2	ขนาดกลาง	152	90
3	ขนาดใหญ่	65	39
	รวม	264	157

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) การวางแผนกลยุทธ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ | จำนวน 4 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

- | |
|---|
| 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1) ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 6 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่าง รวมทั้งนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.4 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของกระทงคำถามกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective: IOC (Rovinelli & Hambleton, 1977) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 (วรรณี แกมเกตุ, 2555, น.221) โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 (ภาคผนวก จ) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปใช้จริง

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์จากนั้นนำไปสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยฉบับจริง (ภาคผนวก ค) แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอนหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน
- 3.2 นำแบบสอบถามให้โรงเรียนเอกชนจังหวัดน่านเพื่อแจกแก่ครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 กำหนดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
- 3.4 นำข้อมูลที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.54 มาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และร้อยละ
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, p.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, p.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	คุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พวงสมจิตร, 2554) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ 0.81 - ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.61 – 0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.41 – 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r ตั้งแต่ 0.21 – 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ครู)

(n=150)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	17.33
หญิง	124	82.67
รวม	150	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=150)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	41	27.33
31-40 ปี	48	32.00
41-50 ปี	39	26.00
51-60 ปี	22	14.67
รวม	150	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	130	86.67
ปริญญาโท	10	6.67
อื่นๆ	10	6.67
รวม	150	100.10
4. ขนาดสถานศึกษา (จำนวนครู)		
สถานศึกษาเล็ก	17	11.30
สถานศึกษากลาง	103	68.70
สถานศึกษาใหญ่	30	20.00
รวม	150	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	47	31.30
6-10 ปี	45	30.00
11-15 ปี	31	20.70
16-20 ปี	5	3.30
21 ปีขึ้นไป	22	14.70
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 82.67 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 ขนาดของสถานศึกษาอยู่ในขนาด

กลาง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

จากการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.2-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ในภาพรวม

(n=150)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	แปลผล
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง	4.38	0.67	มาก
2. การวางแผนกลยุทธ์	4.31	0.70	มาก
3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.32	0.69	มาก
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	4.32	0.67	มาก
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	4.36	0.65	มาก
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์	4.36	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.34	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$, $SD. = 0.65$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ($M = 4.38$, $SD. = 0.67$) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ($M = 4.36$, $SD. = 0.65$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ($M = 4.36$, $SD. = 0.69$) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ($M = 4.32$, $SD. = 0.67$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($M = 4.32$, $SD. = 0.69$) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($M = 4.31$, $SD. = 0.70$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน
ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทาง
(n=150)

การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (SD.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและคาดการณ์ สิ่งที่จะต้องกระทำในอนาคตของสถานศึกษา	4.41	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	4.38	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อ ทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.35	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจูงใจ กระตุ้นครู และบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างจริงจัง	4.32	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจใน การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และทิศทางให้ ประสบความสำเร็จ	4.44	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(M = 4.38, SD. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์
และทิศทางให้ประสบความสำเร็จ (M = 4.44, SD. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจูงใจ กระตุ้นครู และบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
อย่างจริงจัง (M = 4.32, SD. = 0.75)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการวางแผนกลยุทธ์
(n=150)

การวางแผนกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์	4.26	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย และพันธกิจสอดคล้องบริบทของสถานศึกษา	4.32	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนโครงการและกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานการวางแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.33	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.31, SD. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานการวางแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม (M = 4.33, SD. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ (M = 4.26, SD. = 0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
(n=150)

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนนำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการนำกล ยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารใน การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการนำกลยุทธ์ไปใช้ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่าง ต่อเนื่อง	4.30	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (M = 4.32, SD. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (M =
4.35, SD. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการ
ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง (M = 4.30, SD. = 0.75)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการควบคุม และประเมินผล
กลยุทธ์

การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือระเบียบการปฏิบัติงานของต้นสังกัด	4.38	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.27	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.33	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	4.29	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากลยุทธ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือระเบียบการปฏิบัติงานของต้นสังกัด ($M = 4.38$, $SD = 0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($M = 4.27$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์เชิงกลยุทธ์

(n=150)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาครู และบุคลากร เป็นอย่างดี	4.33	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการคัดเลือกครู และบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน	4.35	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู พัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	4.41	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี	4.32	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.37	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36, SD. = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตาม
มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.41, SD. = 0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ($M =$
 $4.32, SD. = 0.71$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ
เชิงกลยุทธ์

(n=150)

การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของการจัดการศึกษาเอกชน ให้กับครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.34	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง และร่วมกันปฏิบัติงาน ตามแนวทางการจัดการศึกษาเอกชน	4.39	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการประสานงานที่ดี ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.34	0.75	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	4.35	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD. = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง และร่วมกัน
ปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการศึกษาเอกชน ($M = 4.39$, $SD. = 0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของการจัดการศึกษา
เอกชนให้กับครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ($M = 4.34$, $SD. = 0.74$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ
การประสานงานที่ดีทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ($M = 4.34$, $SD. = 0.75$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน จากการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน เป็นรายด้าน
และรายชื่อ

แสดงดังตารางที่ 4.9-4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านในภาพรวม

(n=150)

คุณภาพการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผลลัพธ์ของผู้เรียน	4.36	0.62	มาก
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.40	0.64	มาก
3. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.40	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
ในจังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$, $SD. = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุก
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพการ
จัดการเรียนรู้ ($M = 4.40$, $SD. = 0.62$) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ($M =$
 4.40 , $SD. = 0.64$) และด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน ($M = 4.36$, $SD. = 0.62$)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการศึกษา เป็นรายด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่
4.10 – 4.12

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน

(n=150)

ผลลัพธ์ของผู้เรียน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดีตามหลักสูตร สถานศึกษา	4.37	0.72	มาก
2. ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และ เจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้	4.33	0.69	มาก
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อ ตนเอง และส่วนรวม	4.37	0.65	มาก
4. ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย	4.43	0.70	มาก
5. ผู้เรียนมีการวางแผน ปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	4.33	0.71	มาก
6. ผู้เรียนมีการประเมินผลความก้าวหน้าของการ เรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD. = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย ($M = 4.43$, $SD. = 0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้เรียนมีการประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.32$, $SD. = 0.73$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
		(SD)	แปลผล
1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม	4.39	0.74	มาก
2. สถานศึกษากำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.39	0.67	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	4.46	0.67	มาก
4. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.74	มาก
5. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน	4.35	0.70	มาก
6. สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD. = 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ($M = 4.46$, $SD. = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน ($M = 4.35$, $SD. = 0.70$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

(n=150)

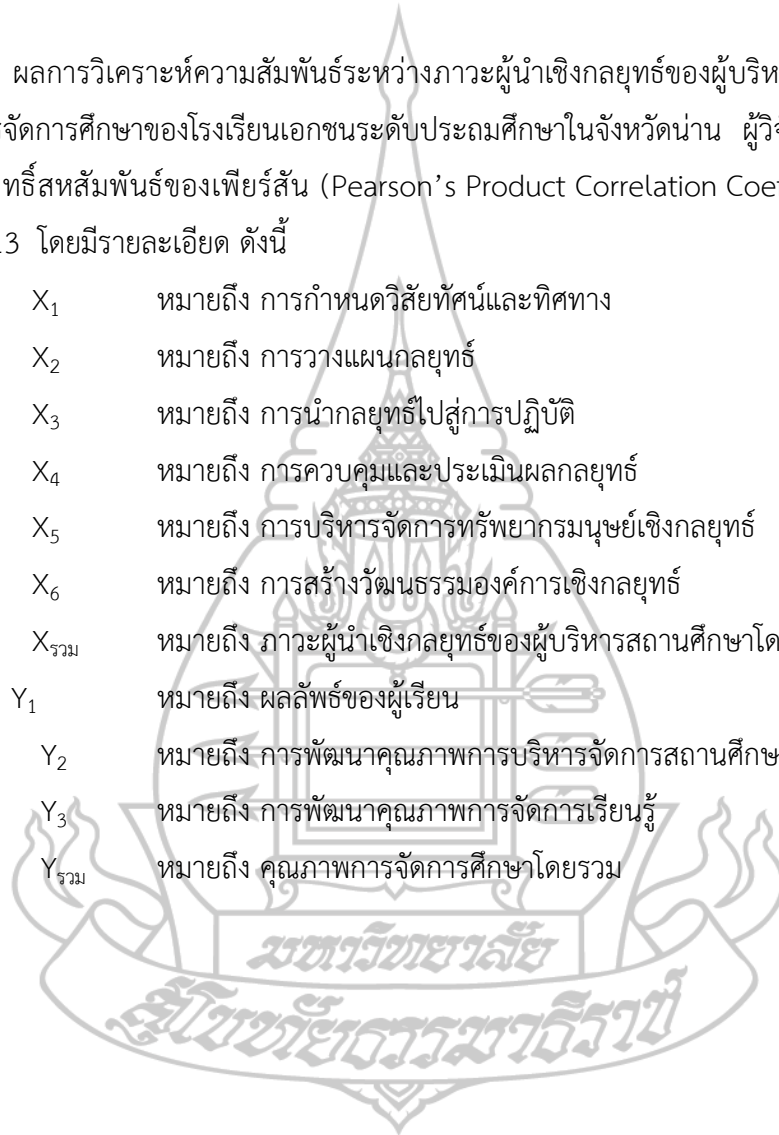
การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	4.39	0.70	มาก
2. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ จริงอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.70	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยคำนึงถึงความต้องการ ความ สนใจของผู้เรียน	4.38	0.66	มาก
4. สถานศึกษามีการตรวจสอบ และประเมินผลคุณภาพ การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.43	0.69	มาก
5. สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.39	0.72	มาก
6. สถานศึกษามีการนำผลพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้มาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M
= 4.40, SD. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่
สถานศึกษามีการนำผลพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง(M = 4.45, SD.
= 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำ
ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน (M = 4.38, SD. =
0.66) และสถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง (M = 4.38, SD. =
0.70)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แสดงดัง
ตารางที่ 4.13 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง
X_2	หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์
X_3	หมายถึง การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
X_4	หมายถึง การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์
X_5	หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
X_6	หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์
$X_{รวม}$	หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
Y_1	หมายถึง ผลลัพธ์ของผู้เรียน
Y_2	หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
Y_3	หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
$Y_{รวม}$	หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม



ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

(n=150)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{รวม}
X ₁	.724**	.841**	.836**	.848**
X ₂	.737**	.860**	.834**	.859**
X ₃	.757**	.859**	.839**	.867**
X ₄	.722**	.856**	.839**	.854**
X ₅	.711**	.866**	.837**	.853**
X ₆	.730**	.890**	.872**	.881**
X _{รวม}	.764**	.902**	.882**	.900**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .900$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์(X₆) มีค่า $r = .881$ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ(X₃) มีค่า $r = .867$ ด้านการวางแผนกลยุทธ์(X₂) มีค่า $r = .859$ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์(X₄) มีค่า $r = .854$ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์(X₅) มีค่า $r = .853$ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง(X₁) มีค่า $r = .848$ ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
ในจังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.14 - 4.15 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

$X_{รวม}$	หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=150)						
ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
$X_{รวม}$.900 ^a	.810	.808	.25831	628.950	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เมื่อนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านโดยใช้วิธี Enter พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .808 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 80.80

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=150)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
X _{รวม}	.817	.033	.900	25.079	.000
ค่าคงที่	.842	.143		5.895	.000

R = .900 R² = .810 Adjusted R² = .808 F = 628.950

จากตารางที่ 4.15 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_{รวม}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .900 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ .900 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ .808 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 80.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.842 + 0.817 X_{รวม}$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = 0.900 Z_{X_{รวม}}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนระดับ

ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 157 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและส่งมอบให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน และได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 1 เดือนและเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้นจำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.54 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่านโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และทิศทางให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจูงใจ กระตุ้นครู และบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างจริงจัง

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง และร่วมกันปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการศึกษาเอกชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของการจัดการศึกษาเอกชนให้กับครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการประสานงานที่ดีทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

3) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือระเบียบการปฏิบัติงานของต้นสังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

6) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานการวางแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์

1.4.2 คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการนำผลพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ ของผู้เรียน

2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน

3) ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้เรียนมีการประเมินผล ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยเรียงตามลำดับของค่าสหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการ

วางแผนกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ตามลำดับ

1.4.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการ
การศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า เมื่อนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผล
ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า ภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2
โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 80.80

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่
นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็น
เช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัด
การศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษามาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ตามแนวทางกลยุทธ์โรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน 2567 โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท ดังนี้ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการ
กำหนดนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มี
วิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถเชื่อมโยง และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งถือเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถมีกลวิธีในการกระตุ้น
และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ประเมินกลยุทธ์ต่างๆ อย่างรอบคอบ ค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา และแก้ปัญหา
อย่างยั่งยืน มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา และสามารถวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นำมาซึ่งการกำหนดแผนกลยุทธ์จากการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง

ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสร้างค่านิยมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อพัฒนา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความเมตตาและ เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดีโดยยึดหลักการมีคุณธรรม จริยธรรม และพิจารณาผลงานความดีความชอบประกอบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความ โปร่งใส มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้น และระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการระดมทรัพยากรความร่วมมือของ หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนภายในท้องถิ่นตลอดจนสามารถบริหารจัดการทรัพยากร ได้อย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสได้ศึกษา อบรม ตามความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของ สถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก และกระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร สร้างค่านิยมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองภายในสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรเกิด การกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุขภายใต้วัฒนธรรมและค่านิยมอันดีงามของ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา น้อย คือ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล การบริหารทรัพยากรในองค์การ สนับสนุนวัฒนธรรม องค์การที่มีประสิทธิผล และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในการ ทำงาน การลดอัตราการลาออกกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงความมี อำนาจ และความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบ

ความสำเร็จ ผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังคงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่จูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเป็นผู้นำที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก เป็นผู้นำโดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมาย และคุณค่าขององค์การรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การ และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Henry and teryl (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สร้างขึ้นจากคุณลักษณะและการกระทำที่ครอบคลุมการดำเนินการตามรูปแบบการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนจะชี้นำผู้นำโรงเรียนผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนสำหรับพวกเขา และสังเกตว่าแผนจะต้องยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต้องได้รับคำแนะนำจากวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าครูในโรงเรียนรับรู้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างไร การสำรวจได้ดำเนินการกับผู้สมัคร 30 คนในการบริหารโรงเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าผู้นำโรงเรียนของเราจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นเพื่อสื่อสารวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรร่วมกันกำหนด และคาดการณ์สิ่งที่จะต้องกระทำในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดทิศทางทางการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อทำความเข้าใจกับครู และบุคลากรอย่างชัดเจน มีแนวทางจูงใจ กระตุ้นครู และบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างจริงจัง ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และทิศทางให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีयर อรุณจินดาตระกูล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการ

บริหารทรัพยากรในองค์กร (2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความพร้อมรับผิชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่งผลมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร สำหรับด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจ วางแผนโครงการ และกิจกรรมยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเท่าที่ควร การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผนยังไม่เป็นระบบ และยังไม่ต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจ วางแผนโครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผนต้องทำให้เป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัย พิเชิต โภพล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 109 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และในด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมาก

โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาโดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ส่งเสริมทักษะเพิ่มพูนความรู้ให้ตรงกับความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนให้เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานแต่ละกิจกรรมต้องมีการวางแผนร่วมกัน พัฒนาและจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้โรงเรียนมีความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) สรุปว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา และรวมถึงคุณภาพของผลผลิต และความคาดหวังของชุมชนที่เห็นได้จากการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาร่วมกัน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับแนวคิดของ Rowley (1996) สรุปว่า คุณภาพการศึกษา คือ ความสำเร็จที่สถาบันแต่ละแห่งได้จัดประสบการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งทำให้นักศึกษามีสัมฤทธิ์ผลต่อเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงมาตรฐานทางด้านวิชาการที่เหมาะสมด้วย และ Rowley ได้เสนอเกณฑ์ที่เป็นรูปแบบบอกคุณภาพการศึกษไว้ 5 ด้าน คือ (1) ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการเรียนการสอน (2) รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนต้องมีลักษณะยืดหยุ่น (3) ต้องดูแลพันธกิจของครู อาจารย์ และต้องพัฒนาครู อาจารย์ (4) ต้องประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานงานในองค์กร (5) ข้อมูลความต้องการต่างๆ ต้องนำมาประเมิน และสามารถอธิบายความก้าวหน้าได้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านของคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานของครู และบุคลากร ให้ครูและบุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตอบสนองต่อชุมชน และการจัดการทรัพยากรอย่างพอเพียง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม

การเมือง และเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่านักเรียนบางคนมีผลการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรอยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากการแข่งขันต่างๆ ทางด้านวิชาการมีจำนวนน้อย และคะแนนสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานมีจำนวนไม่มากนัก เนื่องจากปัจจัยหลากหลายด้านประกอบกัน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของตัวนักเรียนครอบครัว ผู้ปกครอง และสิ่งแวดล้อมภายในและนอกสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างความร่วมมือของครู และบุคลากรในการกำหนดทิศทาง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม มีความสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ($X_{รวม}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_2) มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินงานคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเพียงพอ สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยอมรับ และปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ สามารถผสมผสาน พัฒนาความสามารถ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของผู้เรียน (Y_1) น้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหารบางส่วนอาจจะส่งเสริมสนับสนุนความรู้ความสามารถไม่ตรงกับความสามารถของนักเรียน เพราะการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีต้องอาศัยปัจจัยหลายส่วนประกอบกัน ได้แก่ ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ชีวิตและการอบรมในครอบครัว ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความเข้าใจในตนเอง และความมุ่งมั่นในชีวิต อีกทั้งต้องสนับสนุนการพัฒนาความคิด ทักษะต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถกำหนดวัฒนธรรม และค่านิยมของสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร สร้างค่านิยมให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองกันภายในสถานศึกษา จึงช่วยเสริมสร้างให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมีคุณภาพ บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสามารถนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นหลักการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และด้านการระบุงยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 80.80 เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างความร่วมมือของครู และบุคลากรในการกำหนดทิศทาง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และครูบุคลากรมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนิตา คงช่วย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และด้านการระบุงยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนัก และให้ความสำคัญในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจ วางแผนโครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน การวางแผนต้องทำให้เป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 จากการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

3.1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมากเท่าใด คุณภาพการจัดการศึกษา ก็จะมีคุณภาพในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา จึงควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์กร จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการจัดทำแผนกลยุทธ์ภายในสถานศึกษาของตนเองให้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และอยู่จนจบการศึกษาสูงสุดของสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจ และใส่ใจ

ในการทำงาน และมีคุณภาพโดยรวมเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ สถานศึกษาเกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2550). เอกสารประกอบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

_____. (2551). แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2551). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาพ.ศ. 2561. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จตุรรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จตุรรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

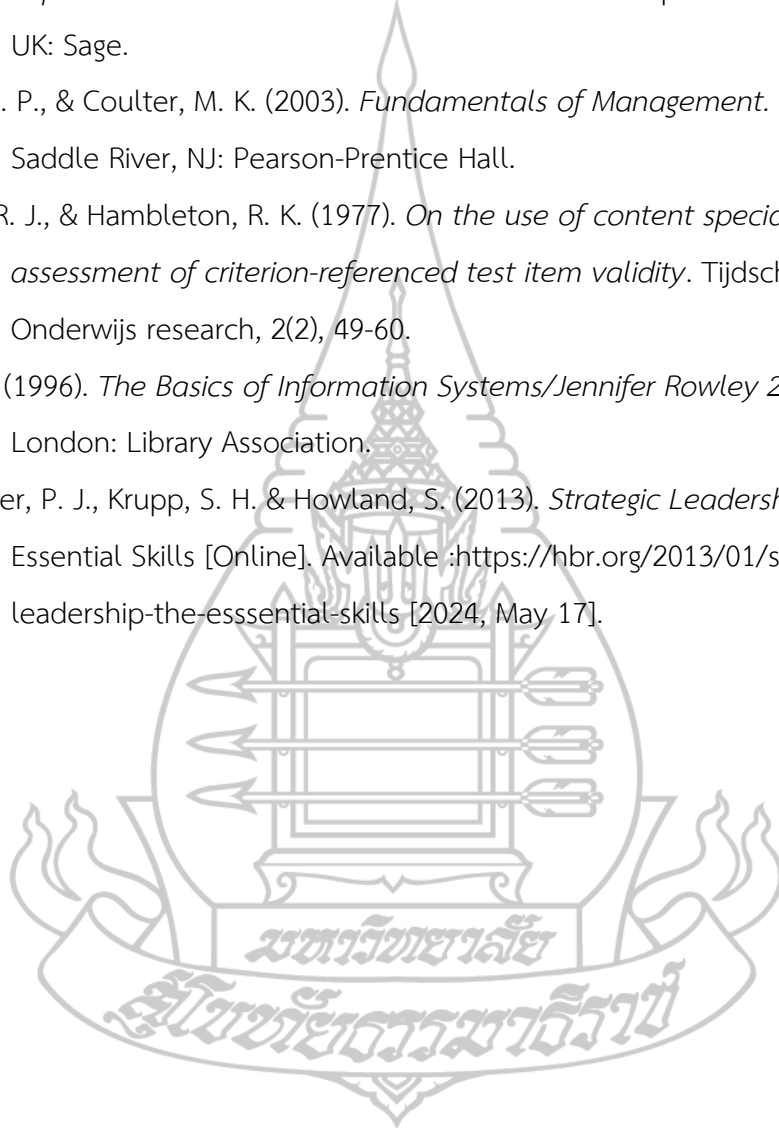
- เขวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ, ประยูทธ ชูสอน และเชษฐา โปธิ์ประดับ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(1): 80 - 88.
- ณัฐนันท์ทรร เอี่ยมแทน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก. (2554). *การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการความรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจำรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นครินทร์ ขาวผ่อง. (2547). *กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.*
- บุษบา ศรีมี. (2560). *การศึกษาศาภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. จรัสนิทวงศ์การพิมพ์ 79-80.*
- พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. (2565). *คุณภาพการศึกษา และการจัดการคุณภาพการศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*

- มัทนิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มูฟิต วาโษะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* [Online] เข้าถึงได้จาก: <http://digi.library.tu.ac.th/index/0271/6-2-Jul-Dec-2551/02PAGE1-PAGE10.pdf>. [2561, สิงหาคม 5]
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. มติชน.
- รุ่งนภา นิธิบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เรืองรอง สุติสา. (2552). *การดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับการ ประเมินภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุราขธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอบุราขธานี.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 Strategic Leadership in the 21st Century* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- วัชรพงษ์ สำราญรัมย์. (2561). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย เนียมเทศ. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสมศรี พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ ซิกม่า กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*
- สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). *คู่มือ กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ.2567-2571 ฉบับสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2570*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2561) *มาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2563*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน.
- _____. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2564*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน.
- _____. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2565*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดีง.

- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). *การวิจัยการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุรีย์ อินทร์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- ไสว พลพุทธา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Beall, J. (2018). *Strategic Management of Private School: Recruitment, Compensation, Development, and Retention of Teachers and Appendices* [Online]. Available : <https://pdfs.semanticscholar.org/4c13/57d957c5593f1c843ec1c37d9e98844db255.pdf>. [2024, May 15].
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1986). *Research in education* (5th ed.). Prentice-Hall.
- Bolton, J. E. (1995). *Baby Eagles*. Columbus, Ohio: SRA Macmillan/Mc. Graw-Hitt.
- Chen, P.-Y. (2008). "Strategic Leadership and School Reform in Taiwan," *School Effectiveness and School Improvement*.
- DuBrin, A. J. (2007). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: George Hoffiman.
- Williams H. S., & Johnson, T. L. (2013). "Strategic Leadership in Schools," *Education*.
- Hitt M. A., Ireland D. R. & Hoskisson R. E. (2003). *Strategic Management : Competitiveness and Globalization*. Australia : Thomson/South-western.
- _____. (2011). *The Management of Strategy Concepts*. Canada: South-Western.
- _____. (2013). *The Management of Strategy Concepts*. Canada: South-Western.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Lisa, L. (2012). *Evaluating Minnesota's School Principals*, Accessed May 17, 2024, Available from [http:// www.house.mn/hrd/hrd.htm](http://www.house.mn/hrd/hrd.htm).

- Carl, P. (1994). *Quality Improvement in Education Case Studies in School Colleges and Universities*. London: David Fulton.
- Margaret, P., Ron, G. & Wise, C. (2003). *Strategic Leadership and Educational Improvement*. Published in association with The Open University. London, UK: Sage.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2003). *Fundamentals of Management*. (9th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Tijdschrift voor Onderwijs research, 2(2), 49-60.
- Rowley, J. (1996). *The Basics of Information Systems/Jennifer Rowley 2nd ed*. London: Library Association.
- Schoemaker, P. J., Krupp, S. H. & Howland, S. (2013). *Strategic Leadership: The Essential Skills* [Online]. Available :<https://hbr.org/2013/01/strategic-leadership-the-essential-skills> [2024, May 17].





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

พัฒนศึกษา (ค.ด.) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษาดีเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาพ นวัตกรรมการศึกษา

4. ชื่อ นายอนุชา รัตนอุบล
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ (ข้าราชการบำนาญ)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองน่าน เขต 1
114 หมู่ที่ 6 บ้านพญาวัต ถนนยันตรกิจโกศล
ตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา ศษ.บ ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประสบการณ์หรือความชำนาญ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
5. ชื่อ นายชาติชาย ทนะขว้าง
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองน่าน เขต 1
114 หมู่ที่ 6 บ้านพญาวัต ถนนยันตรกิจโกศล
ตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา คบ. ครุศาสตรบัณฑิต (เอกภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
กศ.ม. การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการมัธยมศึกษาการสอน
ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยเชียงราย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

ที่ อว.0602.16 (บ) / 394



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914



ที่ อว.0602.16 (บ) / 394

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรี ดร.สุรเดช รอดจินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914

ที่ อว.0602.16 (บ) / 394



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นวพรรณ ทองอินดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวិทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914

ที่ อว.0602.16 (บ) / 394



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุชา รัตนอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวិทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914

ที่ อว.0602.16 (บ) / 394



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชาติชาย ทนະขว้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914

ที่ อว.0602.16 (บ) / 462



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอยู่วิทยา

ด้วยนายโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน จำนวน 40 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นภาระบกรบกวนเวลาจัดการเรียนการสอนตามปกติของครู โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914



ที่ อว.0602.16 (บ) / 48๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาวิทยานิพนธ์

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายโณทัย ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ของสถานศึกษากลุ่มสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

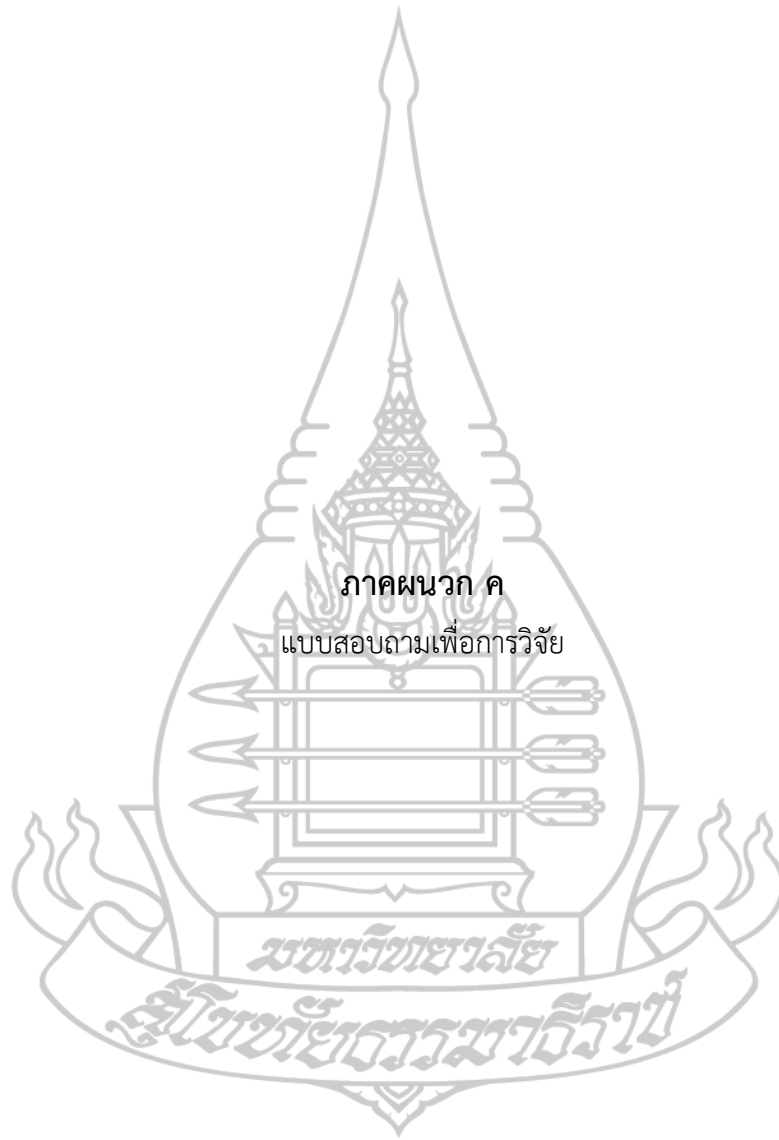
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

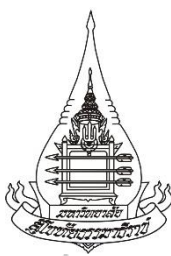
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-269-5914



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ขนาดสถานศึกษา และ 5) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบ ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นายอโณทัย ทะศรีแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ขนาดสถานศึกษา

เล็ก

กลาง

ใหญ่

ใหญ่พิเศษ

5. ประสบการณ์การทำงาน

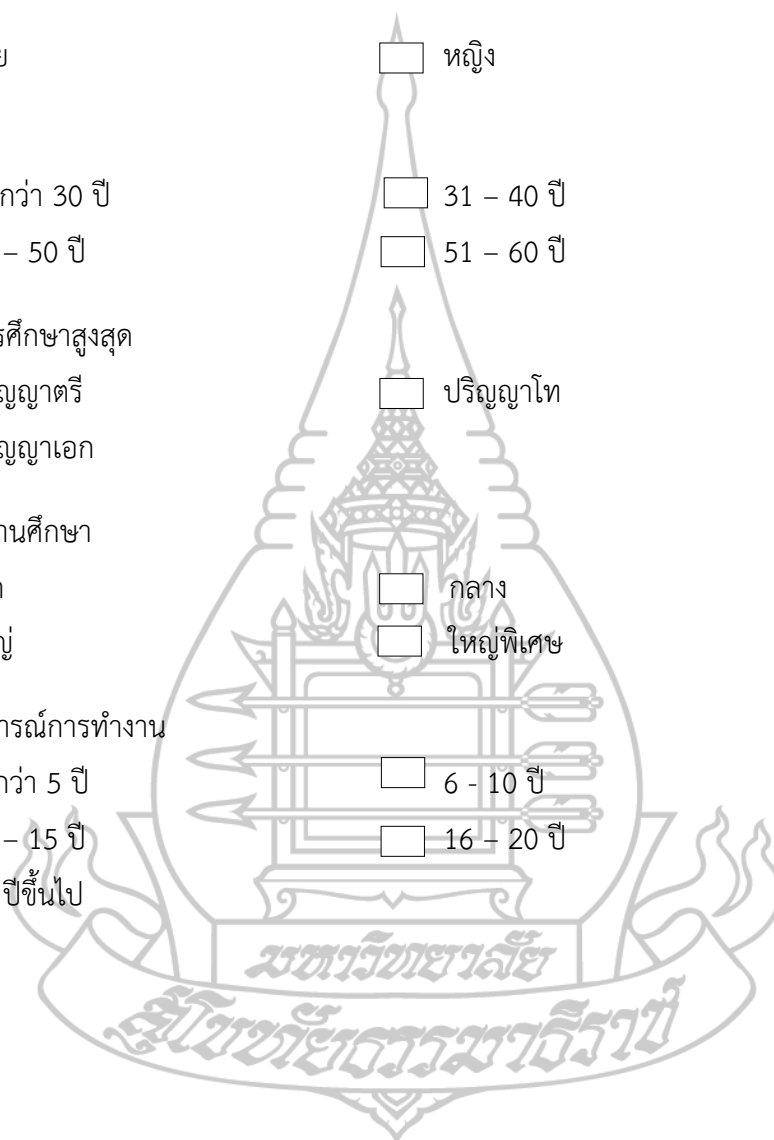
ต่ำกว่า 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน จังหวัดน่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่อง
เดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและคาดการณ์สิ่งที่ต้อง กระทำในอนาคตของสถานศึกษา					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรอย่างชัดเจน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อทำความเข้าใจ กับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางมุ่งใจ กระตุ้นครู และบุคลากรให้ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ และทิศทางให้ประสบความสำเร็จ					
2. การวางแผนกลยุทธ์						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และ พันธกิจสอดคล้องบริบทของสถานศึกษา					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนโครงการและกิจกรรมได้ อย่างเหมาะสม					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานการ วางแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง					
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือระเบียบการปฏิบัติงานของต้นสังกัด					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากลยุทธ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาครู และบุคลากรเป็นอย่างดี					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการคัดเลือกครู และบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงก้าวหน้าใน วิชาชีพ					
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐาน ของการจัดการศึกษาเอกชนให้กับครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง และร่วมกันปฏิบัติงานตามแนวทางการจัด การศึกษาเอกชน					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการประสานงานที่ดีทั้งภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					



ตอนที่ 3 คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

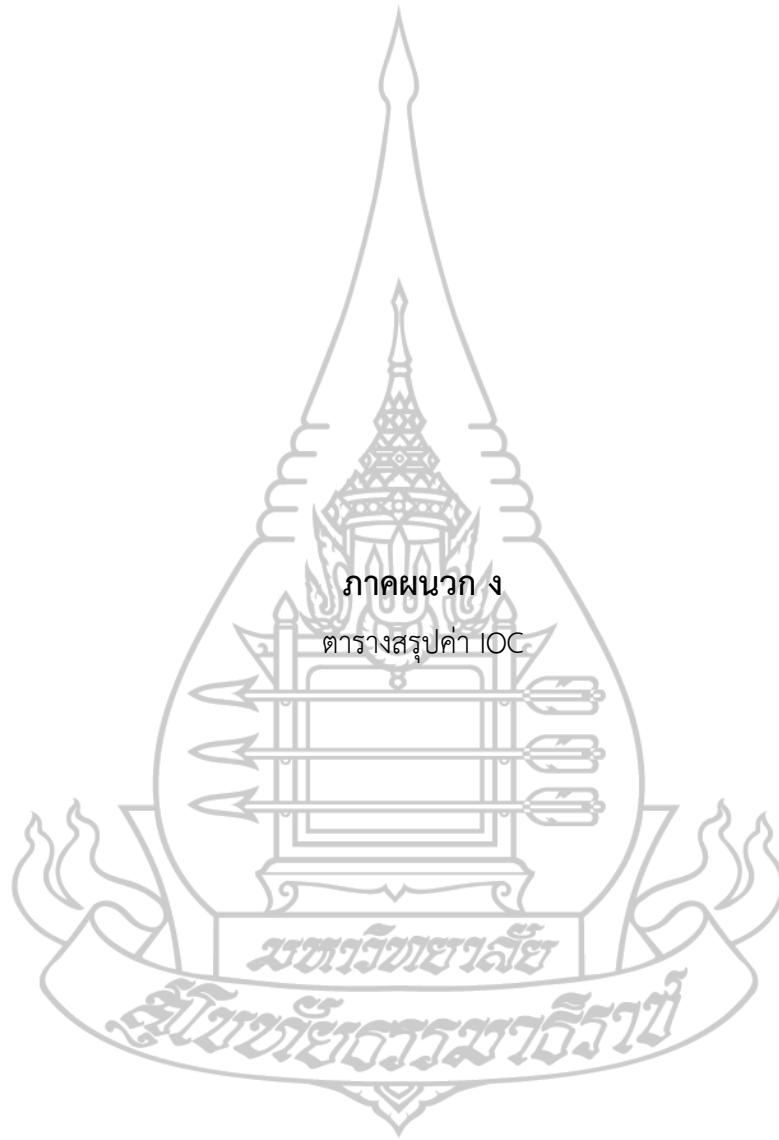
1 หมายถึง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ระดับของคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
7. ผลลัพธ์ของผู้เรียน						
7.1	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดีตามหลักสูตรสถานศึกษา					
7.2	ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการเรียนรู้					
7.3	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม					
7.4	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย					
7.5	ผู้เรียนมีการวางแผน ปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
7.6	ผู้เรียนมีการประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา						
8.1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม					
8.2	สถานศึกษากำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
8.3	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
8.4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ระดับของคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
8.5	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย และการร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน					
8.6	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
9.1	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ					
9.2	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงอย่าง ต่อเนื่อง					
9.3	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจของ ผู้เรียน					
9.4	สถานศึกษามีการตรวจสอบ และประเมินผลคุณภาพการ จัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
9.5	สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
9.6	สถานศึกษามีการนำผลพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มา พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

----- ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาร่วมตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ -----

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



ภาคผนวก ง
ตารางสรุปค่า IOC

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

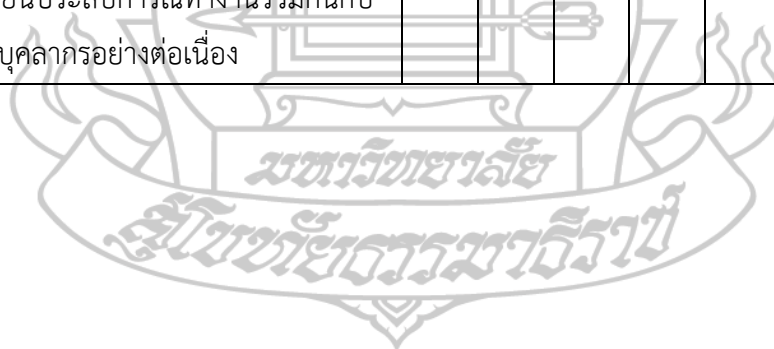
1. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและ คาดการณ์สิ่งที่จะต้องกระทำในอนาคตของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศ ทางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด วิสัยทัศน์เพื่อทำความเข้าใจกับครูและ บุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจูงใจ กระตุ้น ครู และบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น และตั้งใจ ในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และทิศทาง ให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การวางแผนกลยุทธ์									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และพันธกิจสอดคล้องบริบท ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน โครงการและกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามผล การดำเนินงานการวางแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ									
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนนำกล ยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการ บริหารในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการนำกลยุทธ์ ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์									
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์หรือ ระเบียบการปฏิบัติงานของต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
16	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการ ควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ที่กำหนดตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไข แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากลยุทธ์ให้ ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์									
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาครู และบุคลากรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการ คัดเลือกครู และบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ มั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์									
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของการจัด การศึกษาเอกชนให้กับครูและบุคลากร เข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และ บุคลากรร่วมกันคิด ร่วมกันสร้าง และ ร่วมกันปฏิบัติงานตามแนวทางการจัด การศึกษาเอกชน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ประสานงานที่ดีทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกันกับ ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

ข้อ	คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน จังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ผลลัพธ์ของผู้เรียน									
1	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดีตาม หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความ รับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น และ ความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้เรียนมีการวางแผน ปฏิบัติ และ พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้เรียนมีการประเมินผลความก้าวหน้า ของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา									
7	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	สถานศึกษากำหนดนโยบาย และทิศ ทางการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน จังหวัดน่าน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = ΣR	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย และ การร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กร และ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้									
13	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ผ่านการ ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ และ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการตรวจสอบ และ ประเมินผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการนำผลพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้มาพัฒนาผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ ได้ค่าความเที่ยงรวม เท่ากับ .98

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	128.3500	104.285	.660	.983
a2	128.3750	104.240	.640	.983
a3	128.3750	102.497	.743	.982
a4	128.4500	102.254	.718	.983
a5	128.2500	105.115	.719	.983
b1	128.3750	103.881	.681	.983
b2	128.3750	102.138	.780	.982
b3	128.3750	102.138	.884	.982
b4	128.3250	102.789	.878	.982
c1	128.3500	102.285	.900	.982
c2	128.3750	101.317	.866	.982
c3	128.3750	102.343	.860	.982
c4	128.3250	102.789	.878	.982
c5	128.4000	101.836	.890	.982
d1	128.3500	103.208	.789	.982
d2	128.5000	100.718	.844	.982
d3	128.3750	102.138	.884	.982
d4	128.4250	101.687	.883	.982
d5	128.4250	101.584	.894	.982
e1	128.3500	102.028	.816	.982
e2	128.3500	103.105	.801	.982
e3	128.3000	103.703	.805	.982
e4	128.4500	100.818	.859	.982

e5	128.3500	102.797	.838	.982
f1	128.3750	101.984	.796	.982
f2	128.3500	101.618	.860	.982
f3	128.3500	102.028	.816	.982
f4	128.3500	102.695	.850	.982

2. ค่าความเที่ยงคุณภาพการจัดการศึกษา

ค่าความเที่ยงคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้ค่าความเที่ยงรวม เท่ากับ .97

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.966	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	80.8000	40.267	.719	.965
g2	80.8500	39.823	.765	.964
g3	80.7500	39.936	.828	.963
g4	80.6750	42.122	.490	.967
g5	80.8000	39.703	.661	.966
g6	80.8250	38.917	.766	.964
h1	80.7750	39.717	.841	.963
h2	80.8000	39.805	.802	.964
h3	80.7250	40.307	.788	.964
h4	80.6750	40.379	.730	.965
h5	80.7500	38.962	.895	.962
h6	80.7250	39.384	.848	.963
i1	80.8000	38.574	.916	.962
i2	80.7000	40.574	.771	.964
i3	80.7750	39.102	.847	.963
i4	80.6750	40.994	.726	.965
i5	80.7000	40.574	.771	.964
i6	80.7000	40.267	.719	.965

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายอโณทัย ทะศรีแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	27 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลอยู่วิทยา จังหวัดน่าน
ตำแหน่ง	ครู

