



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

นราธิป เสนารักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
นราธิป เสนารักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHER LEADERSHIP
IN THE DIGITAL ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY
NARATHIP SENARUK

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

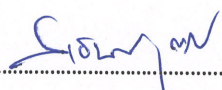
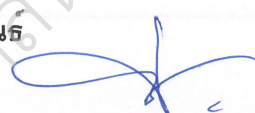


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

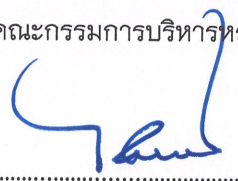
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นราธิป เสนารักษ์

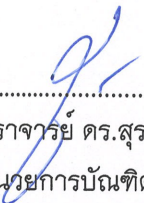
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ.....	 กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ดร.ธีระ ฤดี)
 กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ)	(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร)
 กรรมการสอบ	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 14 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธีระ ภูติ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล นายไพบูรณ์ เกตวงษา นายเอกฉันท วงศ์อินพ้อ และนางสาวชติญาณี ขัตติยวงศ์ ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส และโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการศึกษาฐานเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่นที่ 24 ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นราธิป เสนารักษ์

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	นราธิป เสนารักษ์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ธีระ ภูดี ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 334 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกนโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.244 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.888 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ควรได้รับการพัฒนาทั้งหมด 4 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม 3) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี และ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำครู ยุคดิจิทัล

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Teacher Leadership in the Digital Era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Narathip Senarak
ADVISORS	Dr. Theera Phudee Dr. Rutchadaporn Ngoipoothon
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the current and desirable conditions and needs, and to establish guidelines for developing teacher leadership in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, as perceived by school administrators and teachers. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 334 participants, including 90 school administrators and 244 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in the academic year 2024. The data collection tools comprised questionnaires and interview forms. The questionnaires were designed to assess the current and desirable conditions of teacher leadership in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. They demonstrated the discriminative power ranging from .244 to .888, from .285 to .892, with the reliability of .890 and .888, respectively. The statistics for data collection included percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index.

The findings were as follows:

1. The overall current condition concerning teacher leadership in the digital era was at a high level, whereas the overall desirable condition was at the highest level.

2. The overall current condition of teacher leadership in the digital era, classified by positions and school sizes, overall, showed no differences. When classified by work experience, overall, there were statistically significant differences at the .01 level.

3. The desirable condition of teacher leadership in the digital era, classified by positions and work experience, overall, showed a statistically significant difference at the .01 level. However, when considering school sizes, no significant differences were observed overall.

4. The perceived needs for developing teacher leadership in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon were ranked in order of importance from most to least as follows: Transformational leadership for adaptation and attitude adjustment in alignment with the digital era; Curriculum development integrating understanding, skills and the appropriate use of digital technology; Self-development and peers by utilizing digital technology; and Participation in the development and creation of digital technology.

5. The guidelines for developing teacher leadership in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon were derived from field visits to schools with best practices in implementing teacher leadership in the digital era education management, which have achieved evident success. The proposed guidelines were embedded in four areas for further development as follows: 1) Transformational leadership for adaptation and attitude adjustment in alignment with the digital era; 2) Curriculum development integrating understanding, skills and the appropriate use of digital technology; 3) Self-development and peers by utilizing digital technology, and 4) Participation in the development and creation of digital technology.

Keywords: Needs, Teacher Leadership, Digital Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ภาวะผู้นำ	16
ความหมายของภาวะผู้นำ	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	18
ภาวะผู้นำครู	19
ความหมายของภาวะผู้นำครู	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำครู	21
องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	23
ยุคดิจิทัล	31
ความหมายของยุคดิจิทัล	31
ความสำคัญของยุคดิจิทัล	33
องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	36
แนวทางและการพัฒนาภาวะผู้นำ	45
ความหมายของแนวทางการพัฒนา	45
ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ	52
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	60
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	65
ความหมายของความต้องการจำเป็น	65
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	66
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	68
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	69
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	70
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
งานวิจัยในประเทศ	77
งานวิจัยต่างประเทศ	79
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง ดิจิทัลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	86
ประชากร	86
กลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รายชื่อโรงเรียนที่ศึกษาดูงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	104
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	126
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
ความมุ่งหมายของการวิจัย	155
สมมติฐานของการวิจัย	156
วิธีดำเนินการวิจัย	156
สรุปผลการวิจัย	159
อภิปรายผลการวิจัย	162
ข้อเสนอแนะ	167
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	167
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	168

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	171
ภาคผนวก	187
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice).....	189
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	197
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	219
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	237
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	243
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	249
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	259
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา	265
ประวัติย่อของผู้วิจัย	273

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	27
2 ความหมาย ความสำคัญ ของยุคดิจิทัล	36
3 กำหนดชื่อภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	37
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	87
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน	87
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน	89
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน	90
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	103
9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลโดยรวม	105
10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	106
11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ...	108
12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้อง กับยุคดิจิทัล	110
13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	112
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	114
15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน	117
17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน	118
18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	119
19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรายคู่	120
20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	122
21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรายคู่	123
22 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI _{modified}) ในการพัฒนา ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	125
23 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน	138
24 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	140
25 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการพัฒนา หลักสูตรสอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม	143
26 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	149
28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	239
29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	240
30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	245

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2 ศึกษาดูงานโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ โดยมี นายสุริยงค์ ทะแพงพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มกราคม 2568	267
3 สัมภาษณ์ นางสาวชญาณ์ทิพย์ รัตนวงศ์วิ โรงเรียนคำตากล้าราชประชา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มกราคม 2568	267
4 สัมภาษณ์ นางสาวปณณภัส ตระกูลมา โรงเรียนคำตากล้าราชประชา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มกราคม 2568	268
5 สัมภาษณ์ นางสาวนพวรรณ เชื้อคุณะโรงเรียนคำตากล้าราชประชา สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 8 มกราคม 2568	268
6 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม โดยมี นางวิราวัลย์ ชัยทวีกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 13 มกราคม 2568	269
7 สัมภาษณ์ นางภาณิชา ชุมแวงวาปี โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	269
8 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ศรีธรรมมา โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 13 มกราคม 2568	270
9 สัมภาษณ์ นางสาวนฤนาถ อินรลพวงศ์ โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 13 มกราคม 2568	270

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 ศึกษาดูงานโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โดยมี นายไพรัตน์ แดนชนบ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 มกราคม 2568	271
11 สัมภาษณ์ นางดอกไม้ เจริญชัย โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 มกราคม 2568	271
12 สัมภาษณ์ นางสาวปานวาด เจริญชัย โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 มกราคม 2568	272
13 สัมภาษณ์ นางสาวชิตากมล ทิพกุล โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 14 มกราคม 2568	272

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคน ให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต การพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ การปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 และการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 จะเป็นแรงผลักดันให้ ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบการเรียนแบบเคลื่อนที่มาใช้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1 – 4)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณฉนวนตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 3) สอดคล้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 มาตรา 6 ได้กล่าวถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างหรือเผยแพร่เนื้อหาผ่านทางสื่อ รวมทั้งการผลิต

และพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความตระหนักในการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ ตลอดจนการพัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัล ให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2560, หน้า 2 – 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 โดยนโยบายด้านคุณภาพ มีการกำหนดให้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งสอดคล้องต่อนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู ซึ่งดำเนินการตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะความสามารถ ในการสื่อสาร ประสานงาน จูงใจ สามารถรับฟังความคิดเห็น และการยอมรับความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ (กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี, 2563, หน้า 64 – 65) ซึ่งครูในโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ ในการนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ความสามารถและทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา สำหรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 257) ตลอดจนการประเมินความต้องการ

จำเป็นนั้นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 62)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีคุณค่าและมีประโยชน์แก่วงการทางวิชาการเรียนรู้ ครูรวมพลัง ร่วมมือทำงานในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (professional learning community) มีวัฒนธรรมของการร่วมมือและเสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการกระจายสัดส่วนภาระงานทางภาวะผู้นำให้แก่ครูอย่างทั่วถึง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของครูและความผูกพันของนักเรียนเช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่พบว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำมากขึ้น ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง (self – esteem) และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ยังพบอีกว่าความสามารถทางภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จนั้นไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความรู้ ภาวะผู้นำจะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย เป็นที่ยอมรับกันว่าคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Rowan, Correnti & Miller, 2002, pp. 1,525 – 1,567)

การจัดการศึกษาในส่วนภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งการบริหารงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้อบรม พัฒนา เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ที่ผ่านมานั้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบและปรากฏผลที่ชัดเจนทั้งด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล และในด้านอื่น ๆ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วผู้ครูในโรงเรียนควรได้รับการประเมินในด้านภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้หากพบว่าภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลในด้านใดยังไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร, 2564, หน้า 75 – 76)

ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560, หน้า 25) ซึ่งมุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง สภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 32 – 42)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนเพื่อสร้างภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลให้เกิดขึ้น ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลตามกรอบคิดของการวิจัยสรุปได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูผู้สอน อยู่ในลำดับใดและค่า (PNI_{modified}) มีค่าเท่าใด
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จะก่อให้เกิด
ประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำครูในยุค
ดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูในยุคดิจิทัล ให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครและจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู ของประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85), สมัย วัชรุม (2560, หน้า 30), ปาริฉัตร คำเห็น (2560, หน้า 17), ผกาพลี เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 38), วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 58), ศิรินันท์ ทองป่อง (2564, หน้า 32), ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566, หน้า 25), Gehrke (1991, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 330), Katzenmeyer and Moller (2001, pp. 24 – 25), Suranna & Moss (2002, p. 33), York – Bar and Duke (2004, p. 26) ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) การพัฒนาหลักสูตร และ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น 2) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา 3) การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4) การปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 5) การมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และ 6) การสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.2 การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

1.1.4 การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,281 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 136 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,145 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2566, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดกลาง

3.1.2.2 ขนาดใหญ่

3.1.2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

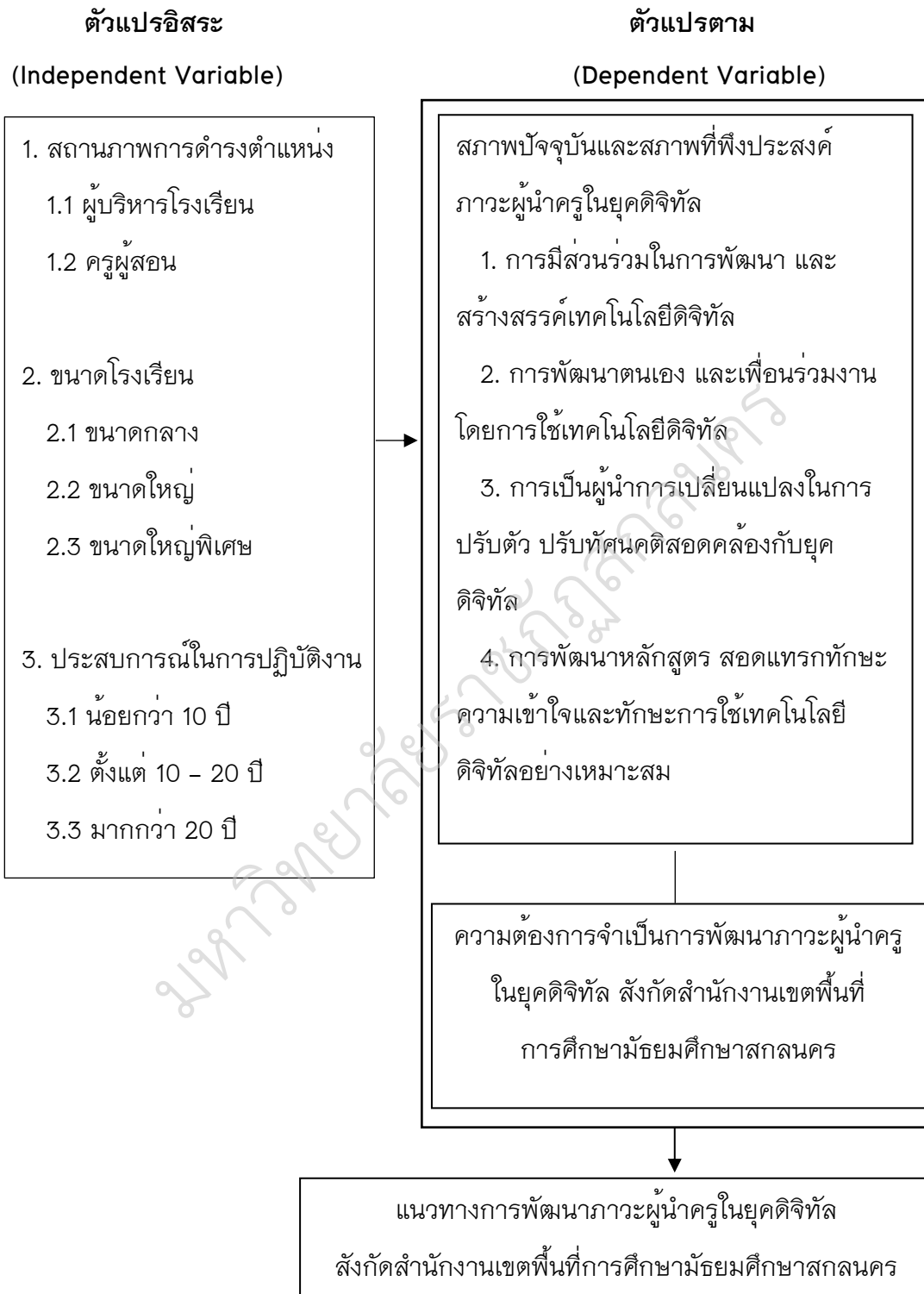
3.2.2 การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3.2.4 การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา การร่วมกันทำงาน นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล และตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงาน เพื่อที่จะพัฒนานักเรียนและองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

2. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ กระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับชั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่

3. ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูในโรงเรียน ที่แสดงออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ความสามารถ เทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน ในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ในการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

3.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การตัดสินใจร่วมกัน การตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกันในการพัฒนา และสร้างสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3.2 การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกัน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกันและทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้อง

กับยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้ปรับตัว เปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว และใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามาสู่การปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

3.4 การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี จึงควรปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการนำมาสนับสนุนกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถด้านภาวะผู้นำครูในยุค

ดิจิทัล 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่พึงต้องได้รับการตอบสนองโดยการวิเคราะห์ ความแตกต่าง ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จากลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

7. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

7.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ปีการศึกษา 2567

7.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ปีการศึกษา 2567

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำแนกตามจำนวนนักเรียนเป็น 3 ขนาด ดังนี้

8.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 – 719 คน

8.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

720 – 1679 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1680 คนขึ้นไป

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

9.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

9.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน อยู่ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ขึ้นไป

9.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง ส่วนราชการที่เกิดขึ้นจากการแบ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 45 โรงเรียน

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำครู
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู
3. ยุคดิจิทัล
 - 3.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
 - 3.2 ความสำคัญยุคดิจิทัล
4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
5. แนวทางและการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 5.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา
 - 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 5.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - 6.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 6.2 การจัดการศึกษา
 - 6.3 ข้อมูลสถานศึกษา
 - 6.4 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 6.5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา
 - 6.6 เป้าหมาย

6.7 ยุทธศาสตร์

7. ความต้องการจำเป็น

7.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

7.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

7.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

7.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

7.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

7.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข่าวทิพย์ ที่สุกะ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตัวเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม เป็นผู้นำ 360 องศา รวมไปถึงต้องบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบภารกิจงานนั้น ๆ จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีรวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร ตลอดจนมีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูงโน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามและร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Maurik (2008, p. 51) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการระดมพลเพื่อการแข่งขัน หรือในการต่อกรกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สัมพันธภาพหรือกระบวนการในการกระตุ้นกันและกันที่จะเปลี่ยนความตื่นตัวให้กลายเป็นพันธะผูกพันและประสิทธิผล

Yuki, G. A. (2010, p. 5) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลในการใช้ศิลปะ จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน สร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุชาติ พันธก้อม (2563, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์สามารถทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในองค์กรได้ โดยบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ ทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติทางใจ โดยการชื่นชม หรือเห็นชอบด้วย โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำ เป็นในองค์กรนั้น ๆ

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมและสามารถสร้างแรงจูงใจปรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกันและเป็นผู้ประสานงานของบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานภายใต้ระบบองค์การให้มีความคล่องตัว มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและตั้งเป้าหมายที่จำนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ เพราะผู้นำนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมและสามารถสร้างแรงจูงใจโน้มน้าว โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำครู

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออก ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการขึ้นใจจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครูและการร่วมกันเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

สมัย วะซุม (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทของผู้นำและ บทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในชั้นเรียน โดยมุ่งความสำเร็จ

ของผู้เรียน

ปิยนัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วย

สร้อยสุตา กรีน (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงออกเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเกิดจากทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ไม่มีการใช้อิทธิพลของฝ่ายบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงของครูถึงความสามารถในการปฏิบัติตน เพื่อคน และงานของครู ด้วยการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผลที่ปราศจากการสั่งการ ชักนำ หรือจูงใจจากผู้บริหาร

วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการร่วมกันทำงาน นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ทิพกัญญา ไชยปัญญา (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน

Silins, H. and Mulford, B. (2002, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรก แต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำ

ที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำ แต่จะรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานครูที่ได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอน ผู้นำครูนี้นั่งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

York – Barr and Duke (2004, p. 260) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูหมายถึงครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือการที่ครูผู้นำใช้พฤติกรรมครูผู้นำ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์การ ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา การร่วมกันทำงาน นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงาน เพื่อที่จะพัฒนานักเรียนและองค์การ ให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

สร้อยสุดา กรีน (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำครู คือ ครูผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหารจัดการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะครูจะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหารจัดการในชั้นเรียนได้ และยังสามารถพัฒนาผู้เรียนในการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาในสถานการณ์ที่หลากหลายและมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้าน วัฒนธรรมการทำงานคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำครู คือ ส่วนหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีภาวะซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน นี้เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยให้บทบาทผู้นำที่เกี่ยวข้องกับครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พิชญ์พิมล สุนทรวรงค์ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำครู คือ ความสำเร็จหลายประการทั้งตนเองเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเพิ่มศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการปรับเปลี่ยนจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ โดยใช้ความร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งผู้ปกครอง และชุมชนที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำครู คือ มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเอง ให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น เป็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

Lieberman and Miller (2004, p. 11) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำครู คือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพนักเรียน

York – Barr and Duke (2004, p. 260) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำครู คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูที่มีและครูผู้นำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูในด้านพฤติกรรมผู้นำ คือการที่ครูผู้นำทั้งแบบทางการและไม่ทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจ ที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทที่ชูนาน และเห็นว่าการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ สถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำครู หมายถึง ครูผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหารจัดการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ ให้บทบาทผู้นำที่เกี่ยวข้องกับครูใน ด้านกระบวนการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

ประกาศา คนคลอง (2560, หน้า 85) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำครู ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
2. มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิด
5. พัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริง
7. พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สมัย ะชุม (2560, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปาริฉัตร คำเห็น (2560, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผกาวัลลี เกียรติไถวัล (2562, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

ทิพกัญญา ไชยปัญญา (2566, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาหลักสูตร

3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

Gehrke (1991, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 330) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. การแสดงความคิดเห็นในวิธีการปฏิบัติของโรงเรียนองค์กรและผู้นำ
3. การให้บริการในการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาหลักสูตร
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ให้บริการ การฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงาน
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

Katzenmeyer and Moller (2001, pp. 24 – 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. การเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ
2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
3. กำหนดมาตรฐานในด้านพฤติกรรมนักเรียน
4. การตรวจสอบข้อมูลในการตัดสินใจ
5. การออกแบบและพัฒนาทีมงาน
6. การกำหนดนโยบายและแผนงานโรงเรียน
7. การตัดสินใจด้านงบประมาณของโรงเรียน
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
9. การเลือกสรรครูใหม่
10. การเลือกสรรผู้บริหารใหม่

Suranna & Moss (2002, p. 33) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน
2. เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู
3. เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร
4. รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคม

ท้องถิ่น

5. ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

York – Bar and Duke (2004, p. 26) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การส่งเสริมวิชาชีพครู
6. การสร้างพันธมิตรกับสถาบันผลิตครู

จากการศึกษาองค์กรประกอบของภาวะผู้นำครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู	ประกาศิตา คนคล่อง (2560)	สมัย วะทุม (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	ผกาสิ เกียรติไกรวัล (2562)	วีระยุทธ แสงไชย (2564)	ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564)	ทิพย์ัญญา ไชยปัญหา (2566)	Gehrke (1991)	Katzenmeyer and Moller(2001)	Suranna & Moss (2002)	York-Bar and Duke (2004)	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90
2. มีส่วนร่วมในการทำงาน	✓									✓		2	18.18
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					7	63.63
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิด	✓											1	9.09
5. การพัฒนาหลักสูตร	✓						✓	✓	✓	✓	✓	6	54.54
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริง	✓											1	9.09
7. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓								✓			2	18.18

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู	ประกาศา คนคลอง (2560)	สมัย วม (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	ศิริพันธ์ ทองป้อง (2564)	ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566)	Gehrke (1991)	Katzenmeyer and Moller(2001)	Suranna & Moss (2002)	York-Bar and Duke (2004)	ความถี่	ร้อยละ
8. การเป็นแบบอย่างทางการสอน		✓	✓	✓						✓		4	36.36
9. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	72.72
10. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน					✓							1	9.09
11. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสม กับความเป็นครู						✓						1	9.09
12. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์						✓						1	9.09
13. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง						✓						1	9.09

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู	ประกาศา คนคลอง (2560)	สมัย วะชุม (2560)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	ผกาสิ เกียรติไกรวัล (2562)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	ศิรินันท์ ทองป้อง (2564)	ทิพัญญา ไชยปัญญา (2566)	Gehrke (1991)	Katzenmeyer and Moller(2001)	Suranna & Moss (2002)	York-Bar and Duke (2004)	ความถี่	ร้อยละ
14. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู								✓	✓		✓	3	27.27
15. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน											✓	1	9.09
16. การเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ									✓			1	9.09
17. การตรวจสอบข้อมูลในการตัดสินใจ									✓			1	9.09
18. การกำหนดนโยบายและแผนงานโรงเรียน									✓			1	9.09

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู	ประกาศา คนคลอง (2560)	สมัย วม (2560)	ปาริฉัตร คําเห็น (2560)	ผกาวิลี เกียรติไกรวัล (2562)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	ศิรินันท์ ทองป้อง (2564)	ทิพัญญา ไชยปัญญา (2566)	Gehrke (1991)	Katzenmeyer and Moller(2001)	Suranna & Moss (2002)	York-Bar and Duke (2004)	ความถี่	ร้อยละ
19. การตัดสินใจดำเนินงานประมาณของโรงเรียน									✓			1	9.09
20. การเลือกสรรครูใหม่									✓			1	9.09
21. การเลือกสรรผู้บริหารใหม่									✓			1	9.09
22. รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กร										✓		1	9.09

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู ไว้อย่างหลากหลายซึ่งการ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตามแนวคิด นักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำครู โดยเรียงลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. การพัฒนาดตนเองและเพื่อนร่วมงาน | คิดเป็นร้อยละ 90.90 |
| 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา | คิดเป็นร้อยละ 72.72 |
| 3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง | คิดเป็นร้อยละ 63.63 |
| 4. การพัฒนาหลักสูตร | คิดเป็นร้อยละ 54.54 |

ยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความหมายของยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

กันต์กมล วราสุนันท์ (2562, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อสังคม ออนไลน์ อีเมล แอปพลิเคชันมือถือ และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ มาอำนวยความสะดวกในการทำงานและชีวิตประจำวัน ทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และ ตลอดเวลา รวมทั้งสามารถ เข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง (Internet of things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ จำนวนมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความ สะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้ อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่าง มหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน

วรพจน์ พูลเกษร (2565, หน้า 13) กล่าวว่าไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาอันน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ การเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญ คือ ส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป และการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำจะต้องวางแผนมีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร

LEAD Research Series (2015, p. 4) กล่าวว่าไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำจะต้องวางแผนมีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะเดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้แรงกดดันเช่นกัน

Bank Alfalah (2017, p. 1) กล่าวว่าไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อีเมล (Email) แอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Apps) การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Communication) การส่งข้อความ (Texting) การเรียนรู้ด้วยตนเองของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแฮกข้อมูล (Hacking) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Governance) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวางขึ้น มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาอันน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ กระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับขั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาอันน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่

2. ความสำคัญของยุคดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำเร็จของยุคดิจิทัล คือ โลกถูกทำให้เล็กลงสำหรับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล เป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงคนสูงวัย เกิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรโลกและสิ่งแวดล้อม ทัศนคติด้านการบริโภคของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป เป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มเข้ามามีบทบาทกำหนดทิศทางของสินค้า อันเป็นผลมาจากการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมอินเทอร์เน็ตในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่กระแสดความคิดเป็นกระแสแห่งการวิพากษ์และการตั้งคำถามต่อปรากฏการณ์ รวมถึงเป็นสังคมแห่งข้อมูลที่ไม่จำกัด ที่ส่งผลให้การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา การทำธุรกิจเพื่อสุขภาพหรือแม้แต่การท่องเที่ยว สามารถทำการค้นหาได้ผ่านหน้าจอสื่อคอมพิวเตอร์และหน้าจอของสมาร์ทโฟนในโลกยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายตายและรวดเร็วข้อมูลข่าวสารถูกแลกเปลี่ยน ไม่เพียงแต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรของตนเอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(stakeholders) ปัจเจกบุคคล ผู้บริโภคมีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกำหนดทิศทางหรือแม้แต่การจัดสรรทรัพยากร เกิดความหลากหลายของการผสมผสานทั้งแนวคิด กระบวนการในการทำงานรวมถึงการข้ามวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำเร็จของยุคดิจิทัล คือ ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด Culture Shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล

การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น Digital Literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ "ทำน้อย ได้มาก" หรือ "Work less but get more impact" และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ ผู้เกี่ยวข้องในการให้บริการการศึกษาและจัดการเรียนรู้ทุกคน จะต้องปรับตัวทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ และที่สำคัญคือ การเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้อพยพทางดิจิทัล (Digital immigrants) นั้น ต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้จากลูกศิษย์ หรือลูกหลานที่เป็นชาวดิจิทัลโดยกำเนิด (Digital Natives) ด้วย

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม สังคมไทยควรตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านของยุคดิจิทัลและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการส่งเสริมให้เด็กมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อสร้างการเติบโตและพัฒนาทั้งต่อตนเองและสังคม แต่กระนั้นก็เกิดการเปลี่ยนแปลงในภายหน้าให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ในการจัดการเรื่องนี้ โดยเฉพาะความตระหนักและส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชน ได้ร่วมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน จวบจนกระทั่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การสร้างแนวทางใหม่ ๆ พร้อมการเสริมสร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน พร้อมเปิดใจยอมรับในการทำงานร่วมกัน การเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน การพึ่งพาอาศัยกัน และความซื่อสัตย์ สถาบันการศึกษาต้องแบ่งปันหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เด็กทุกคนมีฐานความรู้เท่าเทียมกัน อันเป็นหลักพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาให้ทันกับโลกปัจจุบัน แต่แนวคิดดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น กลไกที่มีส่วนสำคัญประการแรกที่จะเป็นหลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น การคำนึงถึงถึงแนวคิดการจัดการศึกษาในยุค

ปัจจุบันจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ อันนำไปสู่การขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น
เยาวชนของชาติให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปสู่การเตรียมความพร้อมในโลกยุคดิจิทัลได้
ในอนาคต

ชานนท์ คำปิวทา (2565, หน้า 65) การเรียนรู้ดิจิทัลจะมีผลสำคัญต่อ
สังคมโดยรวมต่อความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลการบริการ และการจ้างงานการเข้า
กลุ่มทางสังคมและโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม ตลอดจนอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษา
โอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติ
ของความรู้ความเข้าใจ ครูทุกคนสามารถนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องวิธีการที่
เทคโนโลยีสามารถเพิ่มคุณค่าในการเรียนของผู้เรียน และช่วยให้ออนไลน์อย่างปลอดภัย
หากผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมและมีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้
เทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาตลอดชีวิตรวมถึงชีวิตการทำงานในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นสังคมที่สื่อและ
เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเติบโต เป็นสังคมแห่งข้อมูลที่ไม่จำกัด ที่ส่งผลให้การ
ติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา สามารถทำการค้นหาได้ผ่านหน้าจอ
คอมพิวเตอร์และหน้าจอของสมาร์ทโฟนในโลกยุคดิจิทัล ให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อ
การดำรงชีวิต จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้และ
พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะ
ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยี
ดิจิทัลได้

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญของยุคปกติใหม่ ของนักวิจัยและ
นักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลและแบ่งตัวชี้วัดของยุคดิจิทัลได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จากความหมาย ความสำคัญ ของยุคดิจิทัลสามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมาย ความสำคัญ ของยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของยุคดิจิทัล
ยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นสังคมแห่งข้อมูลที่ไม่จำกัด ที่ส่งผลให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ต้องปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้	1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น 2. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา 3. การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4. การปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 5. การมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม 6. การสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

จากการสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การพัฒนาหลักสูตร และการสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น 2) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา 3) การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4) การปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 5) การมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และ 6) การสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ดังตาราง 3

ตาราง 3 การกำหนดชื่อภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์

ภาวะผู้นำครู	ยุคดิจิทัล	องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	การสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษาที่มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล
4. การพัฒนาหลักสูตร	การมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

จากตาราง 3 การกำหนดชื่อภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย จำนวน 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์

เทคโนโลยีดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560, หน้า 86) กล่าวว่า สร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่น ๆ

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า สร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพกัญญา ไชยปัญญา (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การเข้าร่วมในกิจกรรมการสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Harris and Muijs (2002, pp. 13 – 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง สวณหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เขามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Harris & Lambert (2009, pp. 9 – 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมายถึง ความร่วมมือร่วมนพลังกันตัดสินใจโดย เสนอทางเลือกที่สนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมการสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกันจำแนกลักษณะของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาในสถานศึกษา ทั้งนี้ต่าง ก็มีความเข้าใจดีว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรครู และสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การตัดสินใจร่วมกัน การตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกันในการพัฒนา และสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

ฐปณีย์ นาธี (2561, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้น ส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้รับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล (2564, หน้า 4) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลดิจิทัล ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกข้อมูล การจัดการกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย

วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งานส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับดิจิทัล ทำให้ดิจิทัลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น

วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 61) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครูสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

เกื้อกุล ะชุม (2566, หน้า 19) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลดิจิทัล ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บ รวบรวม บันทึกข้อมูล การจัดกระทำกับข้อมูล การแปลความหมาย วิเคราะห์ผลสรุป และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งานส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับดิจิทัล ทำให้ดิจิทัลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการดิจิทัล ซึ่งได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์รอบข้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึง โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โทรสาร หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ และสื่อออนไลน์หรือระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความรู้ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกัน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน และทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3.1 ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561, หน้า 44 – 45) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงานโดยกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังตลอดจนการพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในการกิจหน้าที่วิสัยทัศน์มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทুমเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถ รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

เสกสันต์ พันธุ์บุญมี (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง การปรับใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัล ที่ผ่านมาจะมีการปรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภายหลังจากการแพร่ระบาดของ COVID-19

และการปรับใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลจะเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว

ทิพกัญญา ไชยปัญญา (2566, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

Worldpress (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 39) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีใหม่ ๆ อินเทอร์เน็ต เครื่องมือเว็บและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ต้องการครูที่เปลี่ยนแปลง จากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ ช่วยนักเรียนเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้และเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญา

Janzik (2015, p. 32) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง การปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคปัจจุบันที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการองค์กร ซึ่งการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรเพื่อให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเท่านั้น หากแต่จะเน้น ไปในส่วนของการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมากกว่า ซึ่งเศรษฐกิจในยุคนี้จะมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากยุคก่อนในหลายส่วน การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลควรเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ดิจิทัล ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กรและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ หากองค์กรไม่มีกลยุทธ์ดิจิทัลที่จะเป็นแผนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุคสมัยแล้ว อนาคตขององค์กรอาจเสี่ยงต่อการดำรงให้อยู่รอดได้

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้ปรับตัว เปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว และใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

4.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ไว้ดังนี้

พรชนิตว์ สีนาราช (2560, หน้า 79) กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการนำมาสนับสนุน นวัตกรรมในอุตสาหกรรม ธุรกิจและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ จำเป็นต้องได้มาซึ่ง ความมั่นใจในทักษะและความสามารถในการแยกแยะพินิจพิเคราะห์ในการนำเอา ICT มาใช้ให้เหมาะสม ดังนั้นการรู้ดิจิทัลจึงถูกมองเสมือนเป็นทักษะชีวิต โดยมีความสำคัญ เทียบเท่ากับการอ่านออกเขียนได้หรือการรู้ในเรื่องตัวเลข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสารการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงาน ในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ (2563, หน้า 69) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่เคยมีหลักสูตรนั้นปรากฏมาก่อน หรือ การพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เหมาะสมสอดคล้องกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนหลักสูตร และวิธีสอน รวมทั้งการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีตามจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังที่กำหนดไว้

พระสุเมธ เขี่ยมบวร (2566, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล ผู้เรียนและสังคม และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ทิพกัญญา ไชยปัญญา (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม โดยการตัดสินใจพิจารณาเนื้อหา บทบาท ทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 37) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Taba (1962, p. 454) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรนั้น คือ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิด พื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี จึงควรปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนำมาสนับสนุนกระบวนการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

1. ความหมายของแนวทางการพัฒนา

ได้มีผู้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 198 – 209) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำโดยทั่วไป มี 3 วิธี 1) การฝึกอบรมที่เป็นทางการ 2) กิจกรรมการพัฒนา และ 3) กิจกรรมการพัฒนิตนเอง ซึ่งวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ต่อตนเอง (Self – Awareness) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้โดยปราศจากความตระหนักรู้ในตนเอง เพราะสิ่งที่ผู้นำต้องทำเพื่อเพิ่มควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การตระหนักว่าอะไรที่จูงใจตน และสนับสนุนการตัดสินใจของตนให้ทำบางสิ่งบางอย่าง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมาจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง เพราะถ้าผู้นำไม่เข้าใจตนเองก็ไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเมื่อไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสม การที่ผู้นำจะเข้าใจบุคคลอื่นและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็เป็นเรื่องยาก

2. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning from Experience) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นแก่นสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ เพราะบุคคลไม่ได้เรียนรู้การเป็นผู้นำจากการรู้ว่บุคลิภาพและค่านิยมของตนเองเพียงเท่านั้น แต่การก้าวเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริงในสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน

3. การสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการจัดหาเครื่องมือ ความรู้ และโอกาสให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบการสอนงานโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การสอนงานแบบเป็นทางการ (Formal Coaching) และการสอนงานแบบไม่เป็นทางการ (Informal Coaching) โดยการสอนงานแบบไม่เป็นทางการนั้นเกิดขึ้นเมื่อผู้นำและครูช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน ซึ่งการสอนงานอาจมีการแสดงบทบาทสมมติ และการใช้ดีทัศนมาประกอบการฝึกสอนในสถานการณ์การทำงานจริง

4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีวิสัยทัศน์หรือความอาวุโสในการทำงานที่พร้อมช่วยขัดเกลาและจุดประกายงานใหม่ของผู้รับการ ซึ่งการพัฒนาผู้นำ และภาวะผู้นำโดยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ประสบการณ์ของบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ หรือถูกเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำองค์กรต่อไปเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและมุมมองที่หลากหลายของพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยให้ลดเวลาในการลองผิดลองถูกในการทำงานและช่วยเพิ่มโอกาสในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

5. การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น (Feedback Intensive Programs) วิธีการสำหรับการพัฒนาผู้นำในทุกระดับที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน คือ วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำ และระบุถึงการพัฒนาที่จำเป็นสำหรับผู้นำได้การประเมินผู้นำ โดยใช้วิธีการแบบ 360 องศา นั้นจะครอบคลุมผลการประเมินตนเองของผู้นำ รายงานโดยตรง และจากบุคคลที่อยู่รอบตัวของผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อนร่วมงาน รวมถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ

6. การศึกษาในห้องเรียน (Classroom Education) การศึกษาในห้องเรียนเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลสำหรับการนำเสนอข้อมูล และความรู้ต่อกลุ่มบุคคลเป็นอย่างมาก เป็นวิธีการพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้สำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำมากที่สุด และเป็นวิธีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเองผ่านการประยุกต์หลักการทางภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติจริง การศึกษาในห้องเรียนสามารถนำเอากรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ แบบฝึกหัด เกมส์และการสร้างสถานการณ์จำลองมาใช้ประกอบการเรียน เพื่อเพิ่มพูนการพัฒนาประสบการณ์ของบุคลากรและผู้นำ

7. กิจกรรมนอกสถานที่ (Outdoor Challenges) วิธีการที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายภาพเพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้นำโดยการร่วมทำกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มในพื้นที่เปิดโล่งซึ่งกิจกรรมนอกสถานที่จะมีการเพิ่มความท้าทาย และความยากในการทำกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจใจกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมกันทำกิจกรรม

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งการหมุนเวียนงานจะช่วยให้นักงานเกิดความกระตือรือร้นเนื่องจากได้มีโอกาสทำงานใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม การหมุนเวียนงานจะช่วยเพิ่มทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การทำงาน และธุรกิจ ในภาพกว้าง ยิ่งครูได้เข้าร่วมโปรแกรมการหมุนเวียนงานมากขึ้นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานก็จะยิ่งเพิ่มขึ้น เนื่องจากครูได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานที่หลากหลายและเข้าใจภาพรวมของการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

9. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่แนะนำให้ใช้ที่ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมที่เป็นทางการ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยบุคคลหรือทีมได้รับมอบหมายให้ทำโครงการที่มีความซับซ้อนของปัญหา เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งโครงการที่มอบหมายให้ทำช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะทางด้านความคิด และทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 137 – 153) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดี ย่อมสนับสนุนการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี เพราะผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้ได้ความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับมีอย่างมากมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความรู้ทางทฤษฎี หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้วโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องที่บรรยายในลักษณะผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยอาจไม่ได้มุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะของการเป็นผู้นำผ่านการลงมือปฏิบัติจริงมากนัก แต่มุ่งเน้นการพูด การเล่าเรื่องหรือการอธิบายให้ความรู้จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ

2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E – learning) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และเข้าถึงองค์ความรู้ทางด้านวิชาการรวมทั้งข้อมูลที่ต้องการตามสไตล์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะได้เรียนเนื้อหา ซึ่งประโยชน์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้นมีมากมาย รวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มความสะดวกสบาย และสามารถยืดหยุ่นได้

3. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยนำสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรือจำลองขึ้นมาเขียนเป็นกรณีศึกษาอาจใช้วิดีโอเทปหรือออกดิโอเทปสร้างเหตุการณ์เหมือนจริง เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่าง วิธีการนี้ทำ

ให้ผู้นำได้ศึกษาข้อมูลที่เตรียมไว้ให้เพื่อตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ หากผู้นำได้พบเจอเหตุการณ์แบบนั้นจริงในหน่วยงานก็จะทราบสภาพแท้จริง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ และนำเสนอความคิดเป็นในการแก้ปัญหาผ่านการอภิปรายกลุ่มด้วยการสรุปแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อค้นหาคำตอบหรือเทคนิคที่เหมาะสมได้

4. การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ (Media) เป็นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือไม่ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ในรูปแบบของหนังสือ บทความ หรือวีดีโอที่ได้รับความนิยมเพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวิธีการหลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง แนวปฏิบัติที่ดีและไม่ดีจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จล้มเหลว ซึ่งสื่อต่าง ๆ เหล่านี้มีบทบาทอย่างมากกระบวนการเรียนรู้ผ่านต้นแบบ และเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยให้เห็นแบบอย่างผู้นำ เพื่อนำไปสู่การเลียนแบบสิ่งที่ดีถึงแม้ว่าทักษะการเป็นผู้นำจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสื่อต่าง ๆ โดยตรง แต่การอ่าน การได้ดูและการได้สัมผัสสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างน้อยก็ช่วยให้ผู้อ่านได้ทราบถึงแง่มุมมองและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของต้นแบบที่อาจนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเมื่อเป็นผู้นำหรือช่วยเสริมความรู้ให้กับผู้นำได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ ถือเป็นการพัฒนาตัวเองในบทบาทผู้นำ โดยผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยเฉพาะในยุคที่มีสื่อต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำให้เลือกดูมากมายตามความสนใจของผู้นำ และผู้นำรุ่นใหม่ ๆ เองก็มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการเพิ่มคุณค่าในงาน ประกอบด้วย การขยายขอบเขตของงานและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความท้าทายในการทำงาน โดยสามารถจัดทำได้ 2 รูปแบบ คือ การเพิ่มคุณค่าในงานตามแนวนอน (Horizontal Job Enrichment) ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้น พร้อมความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและเพิ่มคุณค่าในงานตามแนวตั้ง (Vertical Job Enrichment) ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าผ่านงานเฉพาะที่ต้องมีความเชี่ยวชาญพิเศษโดยมอบอำนาจให้จัดการอย่างเต็มที่ อาจเป็นการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านใหม่ ๆ หรือเพิ่มความรับผิดชอบในงานโดยให้อำนาจควบคุมงานอย่างเต็มที่

6. การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้นด้วยระดับความรับผิดชอบเท่าเดิม รวมทั้งการขยายขอบเขตของงานนั้นเป็นการสร้างความหลากหลายในการทำงานให้กับคนทำงาน

แต่นักวิจัยแนะนำให้ใช้การขยายขอบเขตของงานเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการโดยรวมทั้งหมด เพราะอันที่จริงแล้ววิธีนี้อาจไม่ได้มีผลทางบวกที่สำคัญหรือยั่งยืนต่อผลงาน

7. การร่วมทำงาน (Job Sharing) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็น การร่วมกันทำงานช่วยให้คนสองคนทำงานด้วยกันผ่านการแบ่งเวลาและความรับผิดชอบ ในงานเดียวกัน

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำที่เปิด โอกาสให้ผู้นำได้หมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานไปส่วนต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคย ทำมาก่อนและได้มองเห็นการทำงานจากมุมมองแตกต่างในระยะเวลาสั้นพอที่จะเรียนรู้ งานนั้น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มขีดความสามารถ

9. การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ (Job Shadowing) เป็นวิธีช่วย พัฒนาภาวะผู้นำโดยมอบหมายให้ผู้นำที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ ติดตาม สังเกต ถามคำถาม เพื่อความกระจ่างเรียนรู้การทำงานของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานร่วมกับผู้นำตัว จริงอย่างใกล้ชิดจนได้เห็นถึงแนวทางการนำในสถานการณ์ต่าง ๆ การเลือกแม่แบบผู้นำที่ ดีเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับวิธีการติดตามการทำงาน เพื่อเรียนรู้เพราะการได้ติดตามและ ซึมซับความเป็นผู้นำที่ดีจากผู้นำที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าการติดตาม และจาก แม่แบบที่ไม่ดีหรือไม่ได้มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนำ

10. การมอบหมายงาน (Job Assignments) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะ ผู้นำโดยมอบหมายงานต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น งานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ผู้นำมองธุรกิจได้กว้างและหลากหลายมากขึ้น หรืองานมอบหมายเกี่ยวกับเนื้องาน เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในงานให้เกิดเร็วขึ้น

11. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีช่วย พัฒนาภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้นำได้ทำงานจากปัญหาจริงในบริบทจริงกับคนที่รู้ประเด็น นั้นจริงพร้อมทีมงานในขณะเดียวกันก็เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำผ่านการสะท้อนความคิด ของตัวเองและทีมงานเพื่อถ่ายโอนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในขณะทำงานนั้น องค์ประกอบสำคัญของ วิธีการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติก็คือ การกระทำ (Action) และการสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ (Reaction) วิธีนี้ถือว่าเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาผู้นำไปในตัวในระหว่างลงมือปฏิบัติเปิดโอกาสให้ ผู้นำได้รับผิดชอบงานจริง ตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรและเรียนรู้จากสิ่งที่ตัดสินใจทำลงไป เพราะสิ่งที่เรียนรู้จะช่วยให้ผู้นำตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไปถ้าต้องเจอสถานการณ์ แบบนี้อีก โดยความสามารถในการเป็นผู้นำได้รับการพัฒนาที่ดีที่สุดผ่านการเรียนรู้

ตามลำดับจากงานจริง

12. กิจกรรมความท้าทายนอกสถานที่ (Outdoor Challenge) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจัดกิจกรรมกลางแจ้งนอกสถานที่ทำงานในบริบทที่ยากจะคาดเดาหรือควบคุมได้เต็มที่เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นผู้นำ จุดแข็งก็คือ การเน้นการลงมือปฏิบัติในบทบาทผู้นำ ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีความรู้สึกร่วมไปด้วยเพราะได้อยู่ในสถานที่จริง

13. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจำลองสถานการณ์ด้วยเป้าหมายที่ต้องบรรลุด้วยโครงสร้างเพียงเล็กน้อย และไม่มีใครมีอำนาจคอยบงการให้ทำอะไร ทั้งหมดขึ้นอยู่กับว่า ผู้นำจะทำอะไรในสถานการณ์จำลองนั้นเพื่อฝึกทักษะภาวะผู้นำและเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ต้องการให้เรียนรู้อะไร โดยลดความเสี่ยงต่ออันตรายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และพยายามสร้างประสบการณ์ให้ใกล้เคียงของจริงเข้าไว้ ซึ่งผู้นำจะได้แสดงบทบาทผู้นำ ต้องใช้ภาวะผู้นำจริง ๆ พร้อมทราบผลการเรียนรู้ได้ทันทีเลยว่าอะไรที่ผู้นำทำได้ดีและอะไรที่ทำแล้วไม่ได้ผล

14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างบทบาทให้กับผู้เรียนให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว และมีอารมณ์ร่วมอย่างเต็มที่ การแสดงบทบาทสมมติเป็นวิธีพัฒนาผู้เรียนผ่านการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนในการเล่นบทบาทอย่างสมจริง การอวดดีโอสามารถช่วยทบทวนและประเมินผลการแสดงเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำได้

15. การฝึกอบรมพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On – the – job – Training) ซึ่งเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานและเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม วิธีนี้เหมาะสมที่จะใช้กับพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายให้มาดำรงตำแหน่งในหน้าที่งานใหม่ โดยผู้ฝึกอบรมจะเป็นคนคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด การฝึกอบรมวิธีนี้จะได้ผลต่อเมื่อได้ ผู้ฝึกสอนที่ดีมีความรอบรู้ในงานและมีเวลามากพอที่จะสอน

16. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ผู้นำได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ ช่วยเปิดทัศนะของผู้นำและให้คำปรึกษาต่าง ๆ รวมทั้ง ช่วยพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น เพื่อต่อยอดจุดแข็งและซ่อมแซมจุดอ่อนของผู้นำ โดยมีโค้ชเป็นผู้ชี้แนะแนวคิด
แนวทาง และแนวปฏิบัติหลากหลายให้ผู้นำเลือกประยุกต์ใช้สิ่งที่ดีที่สุด

17. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยการ
แต่งตั้งพี่เลี้ยงที่ประสบการณ์มากกว่าเข้ามาทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ การสนับสนุน
ทางหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางด้านจิตใจและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้นำที่มี
ประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มาสังเกตและเรียนรู้จากผู้นำมืออาชีพที่มีประสบการณ์มาก

18. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ
ผ่านการเข้าสังคมทำความรู้จักกับผู้คนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ สร้างสายสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่อง สร้างพลังและแรงบันดาลใจ
ในการเป็นผู้นำ เพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

19. การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ หรือมี
ประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำ (Management Trainee) เป็นวิธีช่วย
พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้มีคุณภาพก่อนก้าวสู่การเป็นผู้นำให้กับองค์กรในอนาคต
โดยหมุนเวียนให้ผู้นำรุ่นใหม่ไปทำงานในแต่ละแผนกตามที่องค์กรมอบหมายเพื่อให้เข้าใจ
ลักษณะงานขององค์กรอย่างถ่องแท้เข้ารับการอบรมในหัวข้อหลากหลายที่เกี่ยวกับการ
ทำงาน และเรียนรู้สายงานที่แตกต่างเพื่อค้นหาความถนัดในการทำงาน เพื่อจะได้ไปเป็น
ผู้นำอยู่ในสายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพที่มี รวมทั้งโอกาสร่วมทำงานกับผู้นำที่มี
ประสบการณ์ในฐานะผู้นำคนหนึ่งในองค์กร

20. การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University) เป็นวิธี
ช่วยพัฒนาผู้นำตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เพราะองค์กรเล็งเห็นถึง
ความสำคัญของการสร้างบุคลากรที่ต้องการขึ้นมาเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบมา
เฉพาะเจาะจงในการผลิตคนที่มีคุณลักษณะตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรในหลาย ๆ
องค์กรชั้นนำยุคนี้ต่างก็มีการจัดตั้งสถานศึกษาของตัวเองเพื่อผลิตผู้นำหรือบุคลากรอื่น ๆ
โดยอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นสมาคม (Academy) สถาบัน (Institute)
หรือศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) แต่ล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพิ่มศักยภาพให้
คนทำงานของตัวเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบตรงตามความต้องการองค์กรเป็นหลัก

2. ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 193) กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้นำต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนทางธุรกิจโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิมต้องอาศัยเรื่องของการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้นำองค์การที่เป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถขององค์การต่อการบรรลุเป้าหมายผ่านผู้นำหรือผู้บริหารที่ทำงานภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันองค์การอยู่ภายใต้การพัฒนาภาวะผู้นำยุค 6.0 ซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 135) กล่าวว่า ความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ความต้องการผู้นำโดยเฉพาะผู้นำที่ดีและมีคุณภาพไม่เคยลดน้อยลง มีแต่จะเพิ่มปริมาณขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา กลายเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จำเป็นต้องทำให้ดีที่สุดเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำก็คือ การเตรียมความพร้อมให้ผู้นำได้เจอกับสถานการณ์ได้มีโอกาสจัดการกับสถานการณ์ก่อนเจอของจริง หรือได้ลงสวมบทบาทผู้นำที่ต้องจัดการกับปัญหาอุปสรรคและการเรียนรู้จากประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือยังไม่เกิดขึ้นจริงเพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

Zenger, Ulrich และ Smallwood (2000, p. 58) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ การที่องค์การพยายามผลักดันเรื่องของการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นเพราะองค์การเชื่อว่าตนควรทำบางอย่างเพื่อการพัฒนาผู้นำในองค์การของตน ซึ่งถือว่าเป็นความตั้งใจที่ดีและส่งผลต่อความพยายามในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลายอย่างไรก็ตามสิ่งที่ขาดหายไปจากการดำเนินการในส่วนนี้คือ การระบุถึงผลลัพธ์ของธุรกิจที่ได้มา จากการพัฒนาภาวะผู้นำในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงแต่ละเรื่อง ทำให้ความสามารถในการประเมินความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำจึงทำได้ยากซึ่งวิวัฒนาการของการพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละช่วงก่อนยุค Leadership 6.0 มีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำยุค 1.0 (Leadership Development 1.0) การพัฒนาภาวะผู้นำ เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1900s เมื่อโรงเรียนบริหารธุรกิจเริ่มต้นสอนวิชาการเกี่ยวกับผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นต่อการสร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรกับการได้มาซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานอย่างทันที่ทันใด

ภาวะผู้นำยุค 2.0 (Leadership Development 2.0) ในยุคนี้การพัฒนาภาวะผู้นำเคลื่อนจากการพัฒนาด้านสติปัญญาของผู้นำไปสู่วิธีการที่มุ่งเน้นเรื่องทักษะและพฤติกรรมมากยิ่งขึ้นเพราะการสอนผู้นำเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ไม่เพียงพออีกต่อไป แต่แนวคิดเหล่านี้ต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ภาวะผู้นำยุค 3.0 (Leadership Development 3.0) ยุคนี้เป็นยุคแห่งการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนหรือการอบรมพัฒนาผู้นำจากการบรรยายไปสู่วิธีการที่เชื่อมโยงการเรียนรู้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษา การเรียนรู้ผ่านการทดลอง การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ และการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อการอภิปราย เป็นต้น

ภาวะผู้นำยุค 4.0 (Leadership Development 4.0) เป็นยุคที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเพื่อช่วยในการสอนทักษะและความรู้แก่ผู้นำ เช่น การสอนผ่านระบบ E – learning ซึ่งการนำเทคโนโลยีมาช่วยทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถดำเนินการในวงกว้างมากขึ้นและทำให้ค่าใช้จ่ายลดลง นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนวิธีการสอนแบบดั้งเดิมผ่านการสอนแบบบรรยายด้วย

ภาวะผู้นำยุค 5.0 (Leadership Development 5.0) ยุคนี้การพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนการควบคุมและความรับผิดชอบไปสู่ตัวบุคคลมากกว่าภาพรวมองค์กร กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำกลายเป็นเรื่องส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้นแทนที่จะให้ทุกคนเข้าร่วมอบรมเรื่องเดียวกันในห้องเรียนขนาดใหญ่เหมือนที่ผ่านมา

วิวัฒนาการของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ผ่านมาตั้งแต่ยุคเริ่มต้นจนถึงยุค 5.0 มุ่งเน้นในเรื่องวิธีการอบรมพัฒนาผู้นำที่เสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทักษะและความสามารถของตัวบุคคลโดยเชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม โอกาสที่องค์กรธุรกิจจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายก็ยากมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง การพัฒนาภาวะผู้นำที่ไม่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ผลลัพธ์ที่ต้องการของธุรกิจไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงเริ่มปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำและเคลื่อนจากการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 5.0 ไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำยุค 6.0 ในปัจจุบัน

Zenger และ Folkman (2010, p. 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ องค์ธุรกิจอยู่ภายใต้การพัฒนาภาวะผู้นำยุค 6.0 (Leadership Development 6.0) ซึ่งเป็นการการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์และยุทธศาสตร์ที่สำคัญทางธุรกิจขององค์กร ความมีประสิทธิภาพของความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำถูกวัดจากผลกระทบที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาภาวะผู้นำกับผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจเป็นส่วนที่ขาดไปจากการพัฒนาภาวะผู้นำในช่วงที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความต้องการผู้นำที่ดีเพิ่มมากขึ้น กระบวนการพัฒนาผู้นำมุ่งเน้นวิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 การพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีเช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติและเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งด้านความรู้ บุคลิกภาพและ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจขององค์กร

Pace, Smith and Mills (1991, pp. 10 – 11 อ้างถึงใน จารุเนตร เกื้อภักดี) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้นและต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน และบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคลโดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวคิดสมมติฐานในการพัฒนาบุคลากรไว้

Woolner (1992, p. 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 75) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้ได้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3.3 วิธีการพัฒนาผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของวิธีการพัฒนาผู้นำไว้ดังนี้

ฐปณีย์ นาไร (2561, หน้า 74) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาผู้นำ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครูให้เกิดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน จนกระทั่งสามารถพัฒนาเป็นผู้นำในทุก ๆ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การศึกษาดูงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การฝึกฝนและศึกษาดูด้วยตนเอง

ธีรพจน์ แบนเนียน และ สายทิพย์ ยะพู (2565, หน้า 73 – 85)

กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 10 วิธี ได้แก่

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง
3. การจัดโปรแกรมฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
4. การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย
5. การศึกษาดูงาน
6. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน
7. กรณีศึกษา
8. การจำลองสถานการณ์และบทบาทสมมุติ
9. การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
10. การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 223) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำโดยทั่วไปสามารถดำเนินการผ่าน 3 วิธีหลัก ได้แก่

1. การฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมที่เป็นทางการมีกำหนด

ระยะเวลาที่ชัดเจนและดำเนินการโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรม ซึ่งอาจจัดได้ทั้งภายในหรือนอกองค์กร เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดขึ้นภายในองค์กรโดยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้หรือการอบรมทางด้านการบริหารจัดการโดยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

2. กิจกรรมการพัฒนา สำหรับกิจกรรมพัฒนาส่วนใหญ่ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือดำเนินการควบคู่กับการมอบหมายงานเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น การสอนงานโดยหัวหน้างานหรือที่ปรึกษาจากภายนอก การเป็นพี่เลี้ยงโดยบุคคลภายในองค์กรที่มีตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า หรือการมอบหมายงานพิเศษที่เปิดโอกาสและท้าทายความสามารถเพื่อการเรียนรู้และทักษะใหม่ ๆ

3. กิจกรรมพัฒนาตนเอง ในส่วนของกิจกรรมพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยตัวบุคคลผ่านการอ่านหนังสือ การชมวิดีโอ การรับฟังข้อความจากช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกด้วย ซึ่งความมีประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้รางวัล รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.5 แนวทางการพัฒนาครู

ได้มีผู้ให้แนวทางการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551ก, หน้า 128 – 131)

กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูประจำการต้องดำเนินการร่วมกันทุกภาคส่วน ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการ ต้องดำเนินการดังนี้

1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การจัด อบรม สัมมนาโดยตรง จัดระบบเรียนรู้ทางไกล จัดการเรียนรู้แบบ E – learning ส่วนในท้องถิ่นทูลกระหม่อมที่ขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจให้ครูพัฒนาสมรรถนะโดยเรียนรู้จากวิทยากร หรือชุดการสอน

1.2 การพัฒนาครูสมรรถนะประจำการ ต้องเป็นการพัฒนาภายในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาควรเป็นผู้ดำเนินการว่าควรจัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูเรื่องใด โดยกำหนดการพัฒนาเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม และเน้นให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ในสถานการณ์จริงในชั้นเรียน ไม่ควรเป็นการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาดังที่ปฏิบัติในอดีต ซึ่งทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียนมาเข้าร่วมกิจกรรม แม้จะมีครูเข้าสอนแทน แต่ประสิทธิภาพก็ไม่เท่าเทียมกับครูที่สอนประจำ นอกจากนี้ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนายังไม่ตรงกับความต้องการของครู เพราะครูไม่สามารถ

นำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้ และไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือการได้รับความดีความชอบ

1.3 การจัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ต้องวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละคนเพื่อจำแนกประเภทของครูตามสมรรถนะที่เป็นจริง และเข้าสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นหรือสอดคล้องกับความต้องการของครู โดยไม่เป็นการบังคับ ทั้งนี้ในการพัฒนาอาจจะใช้ระบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

1.4 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู อาจใช้ระบบการสืบสอบแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นระบบที่ได้ผล เพราะครูได้เรียนรู้ภาวะผู้นำและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพโดยได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง นอกจากนี้วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นวิธีการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based development) เป็นสำคัญ ซึ่งอาจใช้เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) หรือการวิจัยในชั้นเรียนนอกจากนี้ อาจจะให้ครูเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล เช่น การศึกษาผ่านวิทยุ โทรศัพท์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ ได้แก่ เทป ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต E-book E-learning เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551ข, หน้า 47) กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาครู ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีเงินพัฒนาสำหรับครูในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบ
2. พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. พัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 61 – 62)

กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้าง ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคลโดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. มอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินงานและมีบทบาทในเรื่องนี้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งอาจดำเนินการได้ในหลายลักษณะเช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนาครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูจะต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ส่งผลต่อการนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมาย
4. ส่งเสริมสนับสนุน หรือจัดตั้งศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร จะต้องเป็นที่ปรึกษาให้ครูในกรณีที่มีปัญหาทางวิชาการ หรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

วศินี รุ่งเรือง (2562, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู เป็นแนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง ให้สามารถพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการ ของ

ครู โดยมีกิจกรรมการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้ทางไกล การปฏิบัติงานในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา เป็นต้น รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ควรมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอว่าครูได้นำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงกว่าเดิมหรือไม่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู เช่น การจัดอบรม สัมมนา ระบบเรียนรู้ทางไกล และ E - learning การพัฒนาในสถานศึกษาแทนการอบรมนอกสถานที่ การจัดหลักสูตรพัฒนาครูที่ตรงกับความต้องการ 2) ด้านแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู เช่น การสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง การพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครู การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based development) 3) ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการในการพัฒนา การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้การส่งเสริมให้มีศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร 4) ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู เช่น การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การวัดผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน การประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาการใช้หลักสูตร

บริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร

การนำเสนอในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงนำเสนอเนื้อหาประกอบด้วย ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ตามลำดับ

1. ประวัติความเป็นมา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 183 เขต

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนไธทย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 042-728118

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเป็นองค์กรหลัก ขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน

3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

4. เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยจึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการ วิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิญญาน ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

4.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและ เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4.8 สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.9 สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้าและการลงทุน

4.10 สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ

5. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านพลังงานส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ
หน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้
ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน
กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดสกลนคร จำนวนโรงเรียน 45 โรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาในระดับระดับ
มัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้
ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของชุมชนและของประชาชน
จังหวัดสกลนคร บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
โดยมุ่งเน้นผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบ
การเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา
และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึง
บทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์
และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ
การสร้างระบบการศึกษา เพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติการพัฒนาทักษะดิจิทัล
ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่าของครูไป
พร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้
ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีภารกิจหลักในการ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ โดยมีวิสัยทัศน์ในการ
ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาตามศาสตร์พระราชาและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีพันธกิจใน

การพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรให้มีความสามารถและคุณภาพ ตลอดจนสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค และตอบสนองความต้องการของชุมชน มีเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านวิชาการและคุณธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและสามารถแข่งขันในระดับสากล รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่สำคัญประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีผู้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

ศิริพร อาจปัญญา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ทรงสิริ วิชิรานนท์ และ อรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 3) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นหมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้าน

คุณลักษณะในการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ivo ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น มีความสำคัญมากน้อย เพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองโดยการวิเคราะห์ ความแตกต่าง ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร จากลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ชูโฮมนี สาละ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่า มีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

มนตรี อินตา (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับ

ความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 10) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในที่นี้ดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย 0.30 หรือ ร้อยละ 30 เป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งการมีแนวทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 1) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ 2) ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร และ 3) การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมายช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ คือ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญต่อการกำหนดแผนงานและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร เพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

ได้มีผู้ให้ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น
 - 4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่
 - 4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคือ อะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ
 - 4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้

ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 107) มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น 3) กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมินและ 4) การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

5. การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ได้มีผู้ให้การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 264 – 279) กล่าวว่า วัฏจักรการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรฐานค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตรฐานค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรฐานช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำกราฟแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้ คือ เป็นวิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม $PNI_{modified} = (I - D) / D$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งออกเป็น ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Rouda & Kusy (2012 อ้างถึงใน พิรตณย์ จตุรัส, 2561, หน้า 85) ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงาน ที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของ ความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้อง จัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

6. เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็น ภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลง ลำดับหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้

แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียก แบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผล การประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของ ประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ ได้แก่

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single – response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปแบบมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุด เดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัด เรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการ จัด เรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจ ทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้าง

เครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – response Format)

เป็นคำถามชุด เดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงาน ใน
สภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบ ในรูป
มาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูล 2 ชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำ
การประเมินความต้องการจำเป็นกับ ผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่
เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น
สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้างการสัมภาษณ์
แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มี
ความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถ
ระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้
ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ ได้อย่างเต็มที่การมี
ปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุ
ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนด
ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
ประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถาม 2) การใช้วิธีการสัมภาษณ์ และ
3) การสนทนากลุ่ม ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อ เชื่อมโยง
มโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรมต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบ
คำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นิรมล เทชนัชรกุล (2561, หน้า 190 – 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู (X_i) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_i) โดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ 1) ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่นและ 3) ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น 3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน และ 4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา

วรยุทธ วิลามาต (2563, หน้า 88 – 93) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและ

บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี เรียงลำดับตามการจัดความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการป้องกันตนเองและผู้อื่น (2) ด้านการสื่อสารกับผู้อื่น (3) ด้านการเคารพตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 206 – 210) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความร่วมมือ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความรู้ดิจิทัล 4) ด้านความร่วมมือ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีทั้งหมด 25 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93

ชัชชญา พิระธรนิศร์ (2566, หน้า 1065 – 1067) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความร่วมมือ ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.258$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมด 4 ด้าน มี 28 แนวทางพัฒนา คือ (1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 7 แนวทางพัฒนา (2) ด้านการรู้ดิจิทัล มี 7 แนวทางพัฒนา (3) ด้านการสื่อสาร มี 8 แนวทางพัฒนา (4) ด้านความร่วมมือ มี 6 แนวทางพัฒนา

โรจนศักดิ์ อินทน (2566, หน้า 218) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.90 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

Kozloski (2006, p. 32) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี: ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ดังกล่าวได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบัน กล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ครูในโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามที่มาตรฐานกำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงาน ความคาดหวังและความต้องการ เหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อครูในเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพใน

สถานศึกษาและชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอนมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน การสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดการตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

Zhong (2017, pp. 68 – 70) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัดความเป็นผู้นำดิจิทัล ในบริบท ของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางดิจิทัล ในบริบทของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานขององค์กรความร่วมมือระดับนานาชาติว่าด้วยเทคโนโลยีการศึกษา (ISTE – A) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ตัวบ่งชี้ของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองทางเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ในด้านของโอกาสในการเรียนรู้ทางดิจิทัลและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัลเป็นตัวบ่งชี้ในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ตัวชี้วัดของการปรับปรุงระบบ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขั้นสูงสุด การแข่งขันของบุคลากร และหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลถูกระบุให้เป็นเพียงตัวกรองทางดิจิทัลเท่านั้น

Thannimalai (2018, pp. 177 – 187) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ และการบูรณาเทคโนโลยีในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีในโรงเรียน และตรวจสอบระดับของโครงสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยทำการสำรวจแบบภาคตัดขวาง ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเพื่อเลือกครูใหญ่ จำนวน 90 คนและครู จำนวน 645 คน จากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติในเมืองเคดดาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้งห้าอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับการบูรณาการเทคโนโลยีของครู

นอกจากนั้นรายวิชาการเตรียมหลักการควรเน้นความเป็นผู้นำบนพื้นฐานของเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียน และเสนอแนะให้ทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อไป

Okeke (2019, pp. 50 – 56) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ของโรงเรียน: แนวคิดใหม่ บทความทางวิชาการนี้กล่าวถึงคำจำกัดความต่าง ๆ ของการ เป็นผู้นำเทคโนโลยีโดยนักวิชาการ ทฤษฎีความเป็นผู้นำ เช่น เส้นทางและภาวะผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงถูกนำมาใช้เพื่อทำให้แนวคิดชัดเจนขึ้น ในขณะที่บทบาทของผู้นำด้าน เทคโนโลยี ได้แก่ การแสดงวิสัยทัศน์ การวางแผน การพัฒนาพนักงาน การสนับสนุน โครงสร้างพื้นฐาน การประเมิน การวิจัย และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลกล่าวโดย สรุปว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญของบทบาทของครูในโรงเรียน ดังนั้น ครูในโรงเรียนจึงควรพยายามเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเทคโนโลยี

Ismail, Omar, & Raman (2021, pp. 878 – 885) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจ ของผู้นำด้านเทคโนโลยีของครูในการส่งเสริมประสิทธิภาพตนเองของครูต่อการใช้ไอซีทีใน ประเทศมาเลเซีย เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในโรงเรียน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากครูในประเทศมาเลเซีย จำนวน 376 คน ผลการทดสอบ t – test พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อเพศ ของครูในประเด็นของการปรับปรุงการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทดสอบ สหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู อย่างไรก็ตามพบว่าอิทธิพลของการเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยีซึ่งมีอยู่ถึง 24 % ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งสามารถมองได้สองมิติ คือ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพและการเป็นพลเมือง ดิจิทัล กล่าวโดยสรุป ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเสริมสร้างการพัฒนสมรรถภาพของ ตนเองของครูได้ หากพวกเขาสนับสนุนให้ครูใช้ ICT อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้อำนวยการ โรงเรียนควรเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนจะสามารถใช้ ICT ในการดำเนินการได้เสมอ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับ
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลของครูในโรงเรียน

Promsuwan (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ต้นแบบการพัฒนาผู้นำดิจิทัล
สำหรับครูใหญ่โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
วัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลสำหรับครูในกลุ่มเล็กขนาด
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เสนอแบบจำลองการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน
โดยการสุ่มจากครูใหญ่ในโรงเรียนขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีความ
น่าเชื่อถือโดยรวม 0.98 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและการปรับเปลี่ยนดัชนีความต้องการลำดับความสำคัญ (PNI_{modified}) ผลลัพธ์
มีดังนี้ 1) ปัจจัยความเป็นผู้นำดิจิทัล มีความเหมาะสมในบริบทของไทยและอันดับจาก
ด้านบน คือ การเติบโตและการพัฒนา และโอกาสทางอาชีพ (PNI_{modified}) = 0.13) ตามด้วย
พื้นที่การเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยการสื่อสาร (PNI_{modified}) = 0.03) 2) รูปแบบการ
พัฒนาผู้นำดิจิทัล ทั้ง 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำดิจิทัล และ 3) ปัจจัยความสำเร็จ
ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและเป็นไปได้

Karakose (2021, p. 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตรวจสอบมุมมองของ
ครูเกี่ยวกับบทบาทความเป็นผู้นำดิจิทัลของครูใหญ่โรงเรียนและความสามารถด้าน
เทคโนโลยีในช่วงการระบาดของ COVID - 19 การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้วิธีการเชิง
คุณภาพตามกรณีศึกษาและกลุ่มศึกษาประกอบด้วยครู 89 คน ที่สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาโทนิยมใช้การสุ่มตัวอย่างความหลากหลายสูงสุด ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบเจาะจงในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์
ในด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 5 ข้อ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสนับสนุนการ
เปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 3) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี 4) การ
สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) ทักษะความเป็นผู้นำทางดิจิทัล ผลการวิจัย
พบว่า ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงเรียนในช่วงการระบาดของ
COVID - 19 นั้น ครมมองว่าเพียงพอ นอกจากนี้ ยังสรุปได้ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุน
การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน รวมทั้งมีส่วน
ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ทักษะความ

เป็นผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี ทักษะการจัดการ และทักษะส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องแสดงถึงความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง

AlAjmi, M. K. (2022, pp. 85 – 88) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความ เป็นผู้นำทางดิจิทัลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีของครูในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID – 19 ในคูเวต เพื่อสำรวจผลกระทบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลระหว่างครูในโรงเรียนต่อการ บูรณาการเทคโนโลยีของครูในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID – 19 ในคูเวต โดยใช้แบบ สำนวณสองแบบ ได้แก่ การประเมินความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีหลัก และแบบสำรวจการ รวมเทคโนโลยีของครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน และครู จำนวน 404 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐในประเทศคูเวต ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลในหมู่ผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีของครู ในช่วงการระบาดของโควิด – 19 และมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้กำหนดนโยบาย ผู้อำนวยการ โรงเรียน และการวิจัยในอนาคตต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมของครูในโรงเรียน ที่แสดงออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ ความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน ในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถ ประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วย รูปแบบที่หลากหลาย รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สามารถ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการ สร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลก ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็น กรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และจากการศึกษา เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลหมายถึง ความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. รายชื่อโรงเรียนที่ศึกษาดูงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น
2,281 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 136 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,145 คน
จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร,
2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 การกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970,
pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน
329 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน จำแนกเป็นกลุ่ม
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น
(Strata)

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอน
โรงเรียนละ 5 คน โรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน
ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 คน

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอน
โรงเรียนละ 9 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ครูผู้สอน
โรงเรียนละ 9 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน ครูผู้สอน จำนวน 244 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดกลาง	54	567	621	52	130	182
ขนาดใหญ่	37	605	642	20	60	80
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	1153	1198	18	54	72
รวม	136	2325	2461	90	244	334

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ดงมะไฟวิทยา	2	28	30	2	5	7
2. ทาแรศึกษา	2	27	29	2	5	7
3. เฉลิมพระเกียรติฯ	3	14	17	2	5	7
4. โพธิ์แสนวิทยา	2	35	37	2	5	7
5. ดานมวงคำพิทยาคม	2	15	17	2	5	7
6. โพนพิทยาคม	2	18	20	2	5	7
7. คำเพิ่มพิทยา	2	36	38	2	5	7

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
8. ทานผุ่ญงจันทิม่าพิงบารมี	2	31	33	2	5	7
9. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	18	20	2	5	7
10. ลำปลาหางวิทยา	2	12	14	2	5	7
11. เทพสวัสดิ์วิทยา	2	12	14	2	5	7
12. ภูริทัตต์วิทยา	2	14	16	2	5	7
13. บะฮีวิทยาคม	2	13	15	2	5	7
14. ช่างมิ่งพิทยานุกูล	2	12	14	2	5	7
15. วาริชวิทยา	2	12	14	2	5	7
16. นิคมน้ำจืดเจริญวิทยา	2	26	28	2	5	7
17. แวงพิทยาคม	2	31	33	2	5	7
18. หนองหลวงศึกษา	2	37	39	2	5	7
19. โคกสีวิทยาสรรค์	2	27	29	2	5	7
20. บงเหนือวิทยาคม	2	18	20	2	5	7
21. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	28	30	2	5	7
22. ศึกษาประชาสามัคคี	2	23	25	2	5	7
23. หนองแวงวิทยา	2	15	17	2	5	7
24. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	2	12	14	2	5	7
25. ท่าสงครามวิทยา	2	15	17	2	5	7
26. สองดาววิทยาคม	3	38	41	2	5	7
รวม	54	567	621	52	130	182

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. คำตากลาราช	4	62	66	2	6	8
2. โพนงามศึกษา	4	59	63	2	6	8
3. เจริญศิลป์ศึกษา	3	38	41	2	6	8
4. กุสุมาลย์วิทยาคม	4	78	82	2	6	8
5. เตาบอยพัฒนศึกษา	3	47	50	2	6	8
6. ร่มเกล้า	4	74	78	2	6	8
7. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	69	73	2	6	8
8. พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68	2	6	8
9. มัชฌิมวาริชภูมิ	4	72	76	2	6	8
10. ธรรมบวรวิทยา	3	42	45	2	6	8
รวม	37	605	642	20	60	80

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1.สกลราชวิทยานุกูล	5	183	188	2	6	8
2.สกลนครพัฒนศึกษา	5	102	107	2	6	8
3.ธาตุนารายณ์วิทยา	5	152	157	2	6	8
4.พังโคนวิทยาคม	5	93	98	2	6	8
5.เตรียมอุดมศึกษาฯ	5	142	147	2	6	8
6.สว่างแดนดิน	5	128	133	2	6	8
7.มัธยมวานรนิวาส	5	149	154	2	6	8
8.บ้านม่วงพิทยาคม	5	100	105	2	6	8
9.อากาศอำนวยศึกษา	5	104	119	2	6	8
รวม	45	1153	1198	18	54	72

หมายเหตุ: ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดกลาง
 - 2.2 ขนาดใหญ่
 - 2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ

สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครอยู่ในระดับมาก

มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย
มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด
และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้
กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล จาก
การศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความ
มุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา

(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

4.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ศึกษาพิเศษ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ไพบูรณ์ เกตวงษา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ นายเอกฉันท วงศ์อินพ้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.5.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่
นางสาวชติญาณี ชติยวงศ์ โรงเรียนเทศบาลสกลนคร 3 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น

4.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of
item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้ง
ฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี
ผลปรากฏดังตาราง 28 – 29 (ภาคผนวก ง)

4.7 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไข
อีกครั้ง

4.8 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่ไม่ใช่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังนี้

- 4.8.1 โรงเรียนค้อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 4.8.2 โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น
- 4.8.3 โรงเรียนเซกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
- 4.8.4 โรงเรียนกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์
- 4.8.5 โรงเรียนสตรีสิริเกศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ
- 4.8.6 โรงเรียนมัธยมตระการพืชผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี
- 4.8.7 โรงเรียนประชาบดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย
- 4.8.8 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
- 4.8.9 โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม "ธาตุประสิทธิ์ประชาชนเคราะห์" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 4.8.10 โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) ซึ่งสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่

ระหว่าง 0.244 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 และสภาพที่พึงประสงค์ของ
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.888 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)
ผลปรากฏดังตาราง 30 (ภาคผนวก จ)

4.9.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีดังนี้

4.9.1.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี
ดิจิทัลค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.450 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่น
สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.882 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง
0.436 – 0.768 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.849

4.9.1.2 การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.273 – 0.813 และค่าความ
เชื่อมั่น เท่ากับ 0.816 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.406 – 0.652
และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802

4.9.1.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ
สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.833 และค่า
ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.804 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง
0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922

4.9.1.4 การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและ
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง
0.244 – 0.649 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.754 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่
พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.303 – 0.690 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.800

4.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 334 ฉบับ ถึงโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการส่งแบบออนไลน์ (QR CODE) ส่งข้อมูลไปที่ระบบ AMSS++ ของโรงเรียน

5.3 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.4 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

5.5 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบแล้ว จึงนำไปปรีกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน
(Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t – test) ชนิด Independent Samples t – test และในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (f – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/ D$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง PNI_{modified} ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วผู้วิจัยลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การเข้าไปศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2. การพิจารณาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) มีหลักในการพิจารณา

โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

1. รายชื่อโรงเรียนที่ศึกษาดูงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

- 1.1 โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ อำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร
- 1.2 โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
- 1.3 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอดอนจาน จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำเอาผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาโดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อยตามลำดับ และผู้วิจัยนำไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและ
มากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกัน”
ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t – test) ชนิด Independent Samples t – test
และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way
ANOVA)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน”
โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index
PNI_{modified} ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	90	26.90
2. ครูผู้สอน	244	73.10
รวม	334	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดกลาง	179	53.60
2. โรงเรียนขนาดใหญ่	83	24.90
3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	72	21.60
รวม	334	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	130	38.90
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	129	38.60
3. มากกว่า 20 ปี	75	22.50
รวม	334	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 334 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.60

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และ น้อยที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 9

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวม

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.45	0.65	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.48	0.61	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	4.43	0.63	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.48	0.59	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
รวม	4.46	0.60	มาก	4.82	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}= 4.48$) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}= 4.45$) และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ($\bar{X}= 4.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.84) ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.83) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุค ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.82) และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.78)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากและมากที่สุด”

2.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 10 – 13

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	4.49	0.71	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด
2. ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน	4.47	0.78	มาก	4.74	0.66	มากที่สุด
3. ครูมีการทำงานร่วมกันในการพัฒนาสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	0.78	มาก	4.76	0.56	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
4. ครูรวมกันสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.80	มาก	4.70	0.60	มากที่สุด
5. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.48	0.76	มาก	4.77	0.56	มากที่สุด
6. ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.56	0.70	มากที่สุด	4.83	0.45	มากที่สุด
7. ครูและผู้บริหารตระหนักถึงการทำงานร่วมกันในการพัฒนา	4.56	0.67	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
รวม	4.45	0.65	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับหากเฉลี่ยเท่ากันจะพิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ ครูและผู้บริหารตระหนักถึงการทำงานร่วมกันในการพัฒนา และครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.56$) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.49$) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.48$) และครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.47$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์ เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูและผู้บริหาร ตระหนักถึงการทำงานร่วมกันในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.86$) ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.83$) และครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.81$)

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ครูแสดงออกพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.51	0.69	มากที่สุด	4.83	0.42	มากที่สุด
2. ครูมีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.67	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3. ครูมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกันได้	4.45	0.65	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
4. ครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ	4.50	0.63	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
5. ครูมีการทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัย	4.41	0.72	มาก	4.80	0.50	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
6. ครูแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น	4.51	0.66	มากที่สุด	4.81	0.42	มากที่สุด
7. ครูมีการทำให้ระบบงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	4.49	0.65	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
8. ครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อใช้งาน ส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน	4.52	0.64	มากที่สุด	4.82	0.41	มากที่สุด
รวม	4.48	0.61	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.52$) ครูแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น และครูแสดงออกพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.50$) ครูมีการทำให้ระบบงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.49$) และครูมีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.48$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการพัฒนา

ตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.87$) ครูมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกันได้ ($\bar{X} = 4.86$) และครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้
ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.85$)

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการ
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ครูมีการจัดกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ	4.43	0.64	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
2. ครูมีการจัดกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิดทัศนคติ	4.42	0.66	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดกระบวนการที่มีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.45	0.66	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด
4. ครูมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัล	4.40	0.75	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
5. ครูมีการปรับตัวมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว	4.44	0.73	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
6. ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.48	0.65	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
7. ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.43	0.67	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด
8. ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ	4.38	0.71	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
รวม	4.43	0.63	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับหากเฉลี่ยเท่ากันจะพิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) ครูมีการจัดกระบวนการที่มีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.45$) และครูมีการปรับตัวมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว ($\bar{X} = 4.44$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.85$) ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.84$) และครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ครูมีกระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่	4.31	0.68	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด
2. ครูมีการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น	4.49	0.66	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
3. ครูต้องมีการกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน	4.47	0.68	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
4. ครูมีการปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.44	0.64	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
5. ครูมีการสนับสนุนกระบวนการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.52	0.62	มากที่สุด	4.88	0.36	มากที่สุด
6. ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน	4.52	0.62	มากที่สุด	4.86	0.41	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
7. ครูมีการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.58	0.60	มากที่สุด	4.86	0.41	มากที่สุด
รวม	4.48	0.59	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับหากเฉลี่ยเท่ากันจะพิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรก ทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ดังนี้ ครูมีการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.58$) ครูมีการสนับสนุนกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.49$) ครูต้องมีการจัดการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.47$) และครูมีการปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.44$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรก ทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการสนับสนุนกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.88$) ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และครูมีการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.86$)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 14 – 15

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.51	0.46	4.42	0.71	1.346	.179
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.50	0.55	4.48	0.64	0.179	.858
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	4.48	0.59	4.40	0.64	0.857	.392

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.48	0.54	4.47	0.61	0.040	.968
รวม	4.49	0.52	4.45	0.63	0.582	.561

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.95	0.14	4.72	0.51	6.251**	.000
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.93	0.22	4.80	0.42	3.808**	.000
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	4.94	0.19	4.78	0.42	4.581**	.000

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.93	0.17	4.81	0.41	3.838**	.000
รวม	4.94	0.16	4.78	0.42	4.990**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 16 – 17

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.540	2	0.270	0.641	0.528
	ภายในกลุ่ม	139.439	331	0.421		
	รวม	139.978	333			
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.938	2	0.469	1.251	0.288
	ภายในกลุ่ม	124.108	331	0.375		
	รวม	125.046	333			
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.847	2	0.424	1.069	0.345
	ภายในกลุ่ม	131.145	331	0.396		
	รวม	131.992	333			
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.228	2	0.614	1.766	0.173
	ภายในกลุ่ม	115.053	331	0.348		
	รวม	116.281	333			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.857	2	0.429	1.201	0.302
	ภายในกลุ่ม	118.193	331	0.357		
	รวม	119.051	333			

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.103	2	0.052	0.250	0.779
	ภายในกลุ่ม	68.247	331	0.206		
	รวม	68.350	333			
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.147	2	0.073	0.515	0.598
	ภายในกลุ่ม	47.188	331	0.143		
	รวม	47.335	333			
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.032	0.216	0.806
	ภายในกลุ่ม	48.488	331	0.146		
	รวม	48.552	333			
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	0.097	2	0.048	0.355	0.701
	ภายในกลุ่ม	45.142	331	0.136		
	รวม	45.239	333			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.096	2	0.048	0.340	0.712
	ภายในกลุ่ม	46.651	331	0.141		
	รวม	46.747	333			

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีแตกต่างกัน

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 18 – 21

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.623	2	1.312	3.161*	0.044
	ภายในกลุ่ม	137.355	331	0.415		
	รวม	139.978	333			
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.304	2	1.652	4.492*	0.012
	ภายในกลุ่ม	121.741	331	0.368		
	รวม	125.046	333			
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.004	2	1.502	3.854*	0.022
	ภายในกลุ่ม	128.988	331	0.390		
	รวม	131.992	333			
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.071	2	2.536	7.547**	0.001
	ภายในกลุ่ม	111.210	331	0.336		
	รวม	116.281	333			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.373	2	1.686	4.826**	0.009
	ภายในกลุ่ม	115.678	331	0.349		
	รวม	119.051	333			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' และ LSD. ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรายคู่

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	LSD.		$\bar{X}$	4.55	4.35	4.43
		น้อยกว่า 10 ปี	4.55	–	–.20*	–.12
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.35	–	–	.08
		มากกว่า 20 ปี	4.43	–	–	–
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	LSD.		$\bar{X}$	4.60	4.40	4.39
		น้อยกว่า 10 ปี	4.60	–	–.20*	–.21*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.40	–	–	–.01
		มากกว่า 20 ปี	4.39	–	–	–
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล	LSD.		$\bar{X}$	4.54	4.33	4.38
		น้อยกว่า 10 ปี	4.54	–	–.21*	–.16
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.33	–	–	.05
		มากกว่า 20 ปี	4.38	–	–	–

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุค ดิจิทัล	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องทักษะความ เข้าใจและทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม	Scheffe		$\bar{X}$	4.62	4.36	4.39
		น้อยกว่า 10 ปี	4.62	–	–.26*	–.23*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.36	–	–	.03
		มากกว่า 20 ปี	4.39	–	–	–
รวม	Scheffe		$\bar{X}$	4.58	4.36	4.40
		น้อยกว่า 10 ปี	4.58	–	–.22*	–.18
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.36	–	–	.04
		มากกว่า 20 ปี	4.40	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี และผู้ที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.481	2	1.740	8.881**	0.000
	ภายในกลุ่ม	64.869	331	0.196		
	รวม	68.350	333			
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.336	2	1.168	8.593**	0.000
	ภายในกลุ่ม	44.998	331	0.136		
	รวม	47.335	333			
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.283	2	1.141	8.166**	0.000
	ภายในกลุ่ม	46.269	331	0.140		
	รวม	48.552	333			
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.601	2	1.300	10.095**	0.000
	ภายในกลุ่ม	42.638	331	0.129		
	รวม	45.239	333			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.423	2	1.211	9.046**	0.000
	ภายในกลุ่ม	44.324	331	0.134		
	รวม	46.747	333			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรายคู่

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล		$\bar{X}$	4.90	4.68	4.73
	น้อยกว่า 10 ปี	4.90	–	–.22*	–.17*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.68	–	–	.05
	มากกว่า 20 ปี	4.73	–	–	–
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		$\bar{X}$	4.93	4.79	4.72
	น้อยกว่า 10 ปี	4.93	–	–.14*	–.21*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.79	–	–	–.07
	มากกว่า 20 ปี	4.72	–	–	–
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล		$\bar{X}$	4.91	4.80	4.69
	น้อยกว่า 10 ปี	4.91	–	–.11	–.22*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.80	–	–	–.11
	มากกว่า 20 ปี	4.69	–	–	–
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม		$\bar{X}$	4.93	4.81	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.93	–	–.12*	–.23*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.81	–	–	–.11
	มากกว่า 20 ปี	4.70	–	–	–

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
รวม		$\bar{X}$	4.92	4.77	4.71
	น้อยกว่า 10 ปี	4.92	-	-.15*	-.21*
	ตั้งแต่ 10-20 ปี	4.77	-	-	-.06
	มากกว่า 20 ปี	4.71	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 22

ตาราง 22 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	I	D	ค่า $PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ สร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.78	4.45	0.074	4
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.83	4.48	0.078	3
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการ ปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับ ยุคดิจิทัล	4.82	4.43	0.088	1
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรก ทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.84	4.48	0.080	2

จากตาราง 22 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง $PNI_{modified}$ ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล
($PNI_{modified} = 0.088$) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.080$) การพัฒนาตนเอง และเพื่อน
ร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.078$) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.074$)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ โดยการศึกษา ข้อมูลเชิงคุณภาพ ลงพื้นที่ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปศึกษาดูงาน ประกอบด้วย ดังนี้

1. โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ อำเภอดำคำตาก อำเภอคำตาก จังหวัด

สกลนคร

2. โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

3. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอมัญญะปุระ จังหวัดสกลนคร

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล 4 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม 3) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี และ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) โดยเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

ผลการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ทั้ง 3 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาดูงานโรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์

อำเภอดำคำตาก จังหวัดสกลนคร ได้ข้อสรุปดังนี้

- 1.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับ

ทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น ผู้นำต้องส่งเสริมทัศนคติที่เป็นบวกต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างดี...”

(สุริยงค์ ทะแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและ

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสม มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและนำเทคโนโลยีไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรควรมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน...”

(สุริยงค์ ทะแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล

“...การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่องในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเพิ่มพูนทักษะและปรับปรุงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สุริยงค์ ทะแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล

“...การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายและเข้าถึงได้ การมีส่วนร่วมนี้ยังช่วยเพิ่มทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน ...”

(สุริยงค์ ทะแพงพันธ์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับ

ทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(นพวรรณ เชื้อคุณะ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การสร้างแรงบันดาลใจและการส่งเสริมให้ทีมงานเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล...”

(ชญาน์ทิพย์ รัตนวงศ์ทวี, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนและฝึกอบรมทีมงานเพื่อให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ปุณณภัส ตระกูลมา, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในการเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลง...”

(นพวรรณ เชื้อคุณะ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...หลักสูตรควรออกแบบให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยผสมผสานการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์...”

(ชญาณีทิพย์ รัตนวงศ์ทวี, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การฝึกทักษะดิจิทัลในหลักสูตรต้องเน้นการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมหรือสังคม, เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการในยุคดิจิทัล...”

(ปุณณภัส ตระกูลมา, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

“...การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมทักษะในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสื่อสารได้...”

(นพวรรณ เชื้อคุณะ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นในการเรียนรู้และการพัฒนา, โดยสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้และข้อมูลที่ต้องการได้ตลอดเวลา...”

(ชญาณีทิพย์ รัตนวงศ์ทวี, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม, ช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการพัฒนาพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ปุณณภัส ตระกูลมา, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

1.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล

“...ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน, โดยการออกแบบเนื้อหาหรือเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล...”

(นพวรรณ เชื้อคณะ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาเทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับการเรียนรู้, สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย...”

(ชญาน์ทิพย์ รัตนวงศ์ทวี, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...การสร้างสรรค์เทคโนโลยีในโรงเรียนยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน, ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้...”

(บุญญภัส ตระกูลมา, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

2. การศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้ข้อสรุปดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลคือการสนับสนุนให้ครูปรับตัวด้วยการเปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการสอนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีและการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร...”

(วิราวัลย์ ชัยทวีกุล, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...การพัฒนาหลักสูตรที่สอดแทรกทักษะดิจิทัลของครูต้องเริ่มจากการออกแบบให้ครอบคลุมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยี รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและความพร้อมในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา...”

(วิราวัลย์ ชัยทวีกุล, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

“...การพัฒนาตนเองของครูในยุคดิจิทัลเริ่มต้นจากการเรียนรู้เทคโนโลยีพื้นฐานและเครื่องมือดิจิทัลที่จำเป็น ควรมีความกระตือรือร้นในการอัปเดตความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจในบทบาทการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย...”

(วิราวัลย์ ชัยทวีกุล, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

“...การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสร้างความสามารถในการปรับตัวของครูในโลกการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูที่มีทักษะดิจิทัลสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วิราวัลย์ ชัยทวีกุล, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ครูเปิดใจเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ผู้นำต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว...”

(ภาณิชา ชุมแวงวาปี, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...การปรับทัศนคติเป็นอีกสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรเน้น โดยช่วยครูมองเห็นโอกาสจากความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาแนวคิดที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมจะช่วยเสริมประสิทธิภาพการสอนและตอบโต้ความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล...”

(พัชรารัตน์ ศรีธรรมมา, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน...”

(นฤนาถ อินรัสปงค์, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...ควรเน้นการฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงปฏิบัติ โดยให้ครูได้ทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ได้แก่ แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ โปรแกรมสร้างสื่อการเรียนรู้ และการใช้ระบบจัดการเรียนการสอน...”

(ภาณิชา ชุมแวงวาปี, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...หลักสูตรควรส่งเสริมการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยให้ครูเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน...”

(พัชรารัตน์ ศรีธรรมมา, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...ผู้ออกแบบหลักสูตรควรรวมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนครูที่แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง...”

(นฤนาถ อินรัสปงค์, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล

“...ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ การศึกษาหลักสูตรเสริมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือ...”

(ภาณิชา ชุมแวงวาปี, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาเพื่อนร่วมงานสามารถทำได้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยี ครูควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และสื่อการสอน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งในองค์กร...”

(พัชรภรณ์ ศิริธรรมมา, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...เทคโนโลยีสามารถช่วยให้ครูทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้นผ่านการใช้แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์หรือการจัดการเอกสารรวม เช่น การใช้ Google Workspace หรือ Microsoft Teams ในการประสานงานและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน...”

(นฤนาถ อินรัสปงค์, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

2.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล

“...การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าข้อมูล แหล่งความรู้ใหม่ ๆ หรือวิธีการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและทันสมัย...”

(ภาณิชา ชุมแวงวาปี, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายมากขึ้น...”

(พัชราภรณ์ ศรีธรรมมา, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

“...มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถใช้เครื่องมือออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างเนื้อหาผ่านแอปพลิเคชัน และการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน...”

(นฤนาถ อินรัสปงศ์, สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2568)

3. การศึกษาดูงานโรงเรียนมัธยมวชิรานุวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ได้ข้อสรุปดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

3.1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลต้องเริ่มจากการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและบทบาทใหม่ของครูในยุคนี้ โดยผู้นำต้องช่วยให้ครูเข้าใจว่าการปรับตัวไม่ใช่เพียงแค่ความจำเป็น แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...การพัฒนาหลักสูตรควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความหลากหลายของบริบทการเรียนการสอน ครูควรได้รับการฝึกฝนวิธีการเลือกและปรับใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของนักเรียน...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล

“...การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานโดยการใช้เทคโนโลยี ควรมุ่งเน้นความยั่งยืน ควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้ และช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล

“...การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาและสร้างสรรค์ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการพัฒนาและ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน เทคโนโลยีทำให้ครูสามารถ นำเสนอเนื้อหาการสอนได้อย่างหลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจ และสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.2 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนอย่างเป็นทางการ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

3.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับ

ทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

“...ผู้นำควรเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกในทีมครู ให้มองการ เปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้ครูกล้าลองใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ การสนับสนุนผ่านการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจมากขึ้นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในงานสอน...”

(ดอกไม้อ์ เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือในองค์กร โดยสร้าง พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การทำงานเป็นทีมช่วยให้ครูเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมกันสร้างแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้ง ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง...”

(ปานวาด เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลยังต้องอาศัยความยืดหยุ่นและความเข้าใจในความหลากหลายของครูแต่ละคน ผู้นำควรปรับแนวทางการสนับสนุนให้เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน...”

(ชิตากมล ทิพกุล, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

“...ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของครู รวมถึงการนำการสะท้อนผลมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนา...”

(ดอกไม้อ์ เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเทคโนโลยีในเชิงจริยธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย การเคารพความเป็นส่วนตัว และการหลีกเลี่ยงข้อมูลปลอม...”

(ปานวาด เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและครู โดยให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...”

(ชิตากมล ทิพกุล, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

“...ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความร่วมมือในทีม เช่น การใช้เครื่องมือแชตหรือฟอรัมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในงานสอนร่วมกัน...”

(ดอกไม้อ์ เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...การประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในงานเป็นสิ่งสำคัญ ควรเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันปรับปรุงวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น...”

(ปานวาด เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดกิจกรรมอบรมภายในหรือเวิร์กช็อปที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย จะช่วยยกระดับทักษะร่วมกันในทีม และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ชิดากมล ทิพกุล, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล

“...ครูที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกสบายขึ้น เช่น การใช้สื่อการสอนออนไลน์...”

(ดอกรัณย์ เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยในการพัฒนาเนื้อหา แต่ยังช่วยให้ครูสามารถปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ปรับการสอนให้มีความยืดหยุ่น และสามารถใช้อุปกรณ์ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน...”

(ปานวาด เจริญชัย, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

“...ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน...”

(ชิดากมล ทิพกุล, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายละเอียด ดังตาราง 23 – 27

ตาราง 23 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
ทั้ง 3 โรงเรียน

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การศึกษา เอกสาร	โรงเรียนที่ 1 การศึกษาเอกสาร พบว่า การ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เริ่มต้นด้วยการเปิดใจยอมรับความ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพัฒนา ทักษะที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและทีมงาน นอกจากนี้ยังต้องปลูกฝังให้บุคลากรมี มุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และ เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถส่วน บุคคลและองค์กร	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลต้องเปิดรับ เทคโนโลยีอย่างเปิดใจ พร้อม พัฒนาทัศนคติที่เรียนรู้สิ่งใหม่ เสมอ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ใน การใช้เทคโนโลยีเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กร และ ส่งเสริมมุมมองเชิงบวกใน ทีมงานต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ เสริมสร้างศักยภาพทั้งบุคคล และองค์กร
	โรงเรียนที่ 2 การศึกษาเอกสาร พบว่า การออกแบบหลักสูตรในยุคดิจิทัลควร สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการ พัฒนาทักษะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ผ่านเทคโนโลยี	หลักสูตรยุคดิจิทัลควรเน้น การเข้าใจและใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม พร้อม พัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ

ตาราง 23 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การศึกษา เอกสาร	การเรียนรู้การสอนควรเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตจริง พร้อมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสำรวจและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล เพื่อให้พวกเขาเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตโรงเรียนที่ 3 การศึกษาเอกสารพบว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านเทคโนโลยี รวมถึงสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถใช้งานเทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานและความต้องการในอนาคต องค์กรจะเติบโตได้จากความร่วมมือและการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน	ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการสำรวจและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตผู้นำยุคดิจิทัลต้องส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ผ่านเทคโนโลยี สนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตจากความร่วมมือและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์อนาคต

จากตาราง 23 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสาร ทั้ง 3 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ทั้ง 4 ด้านมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและพัฒนาทัศนคติที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ โดยมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนองค์กรและทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังมุมมองเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะดิจิทัล หลักสูตรในยุคดิจิทัลควรสอดแทรกการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พร้อมส่งเสริมความคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสำรวจและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ผู้นำยัง

ต้องสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงานผ่านเทคโนโลยี พร้อมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตด้วยความร่วมมือและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการในอนาคตอย่างยั่งยืน

ตาราง 24 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	โรงเรียนที่ 1 1. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2. การสร้างแรงบันดาลใจและการส่งเสริมให้ทีมงานเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลคือการสนับสนุนให้ครูปรับตัวด้วยการเปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการสอนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีและการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	ผู้นำยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ผู้นำต้องสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการสอนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

ตาราง 24 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	โรงเรียนที่ 2 4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้ครูเปิดใจเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ผู้นำต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว 5. การปรับทัศนคติเป็นอีกสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรเน้น โดยช่วยครูมองเห็นโอกาสจากความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาแนวคิดที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมจะช่วยเสริมประสิทธิภาพการสอนและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล 6. ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเริ่มจากการส่งเสริมให้ครูเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็น พร้อมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำควรช่วยครูปรับทัศนคติให้มองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในกระบวนการสอน นอกจากนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร จะช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างราบรื่นและยั่งยืน

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	โรงเรียนที่ 3 7. ผู้นำควรเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกในทีมครู ให้มองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้ครูกล้าลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การสนับสนุนผ่านการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจมากขึ้นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในงานสอน 8. ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือในองค์กร โดยสร้างพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การทำงานเป็นทีมช่วยให้ครูเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมกันสร้างแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง 9. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลยังต้องอาศัยความยืดหยุ่นและความเข้าใจในความหลากหลายของครูแต่ละคน ผู้นำควรปรับแนวทางการสนับสนุนให้เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน	ผู้นำในยุคดิจิทัลควรสร้างทัศนคติเชิงบวกในทีมครู โดยมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมให้ครูกล้าลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมและคำปรึกษา ผู้นำต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปรับแนวทางการสนับสนุนให้เหมาะสมกับความหลากหลายของครูแต่ละคน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากตาราง 24 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียน มีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล พบว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างแรงบันดาลใจและการส่งเสริมทัศนคติที่ดีในทีมงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ครูเปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้ในกระบวนการสอน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ ผู้นำต้องยืดหยุ่นและเข้าใจความหลากหลายของแต่ละบุคคล เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้

ตาราง 25 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ	โรงเรียนที่ 1 1. การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง, ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในการเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลง 2. หลักสูตรควรออกแบบให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์, โดยผสมผสานการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์	การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง โดยหลักสูตรควรผสมผสานการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การ สัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	3. การฝึกทักษะดิจิทัลในหลักสูตร ต้องเน้นการเรียนรู้ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของ อุตสาหกรรมหรือสังคม, เพื่อให้ผู้เรียน สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตรงตามความ ต้องการในยุคดิจิทัล	และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การฝึกทักษะดิจิทัล ต้องสอดคล้องกับความต้องการ ของอุตสาหกรรมและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีได้ อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล
	โรงเรียนที่ 2 4. ควรเน้นการฝึกฝนทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงปฏิบัติ โดยให้ครู ได้ทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ได้แก่ แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ โปรแกรมสร้างสื่อการเรียนรู้ และการ ใช้ระบบจัดการเรียนการสอน 5. หลักสูตรควรส่งเสริมการพัฒนา ความคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยให้ครูเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยี ช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของ นักเรียนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน 6. ผู้ออกแบบหลักสูตรควรรวม กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนครูที่แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์การใช้ เทคโนโลยี เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	หลักสูตรควรเน้นการฝึกฝน ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน เชิงปฏิบัติ โดยให้ครูทดลองใช้ เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น แพลตฟอร์มการสอนออนไลน์ และโปรแกรมสร้างสื่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการ พัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์และ การแก้ปัญหาผ่านการใช้ เทคโนโลยี เช่น การวิเคราะห์ ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อ ปรับปรุงวิธีการสอน อีกทั้งควรมี การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนครู เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ในองค์กร

ตาราง 25 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
	โรงเรียนที่ 3 7. ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของครู รวมถึงการนำการสะท้อนผลมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนา 8. การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการเสริมสร้างทักษะการจัดการเทคโนโลยีในเชิงจริยธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย การเคารพความเป็นส่วนตัว และการหลีกเลี่ยงข้อมูลปลอม 9. หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและครู โดยให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	หลักสูตรควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของครู รวมถึงการสะท้อนผลเพื่อพัฒนากระบวนการ นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างทักษะการจัดการเทคโนโลยีในเชิงจริยธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและการเคารพความเป็นส่วนตัว หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและครู เพื่อเสริมสร้างทักษะดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากตาราง 25 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ทั้ง 3 โรงเรียน มีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม พบว่า การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์จริงและการ

แก้ปัญหา รวมทั้งผสมผสานการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้ครูและ
ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม หลักสูตรควรเน้นการฝึกฝน
ทักษะดิจิทัลเชิงปฏิบัติ พร้อมทั้งส่งเสริมการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี
ผู้ออกแบบหลักสูตรควรรวมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาความคิด
เชิงวิเคราะห์ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้
ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของครูได้อย่างยืดหยุ่น

ตาราง 26 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความ
เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง
และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยี

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ	โรงเรียนที่ 1 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อน ร่วมงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริม ทักษะในการใช้เครื่องมือและ แพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและการ สื่อสารได้ 2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยัง สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ในการเรียนรู้และการพัฒนา, โดย สามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ และข้อมูลที่เป็นได้ตลอดเวลา 3. การใช้เทคโนโลยีร่วมกับเพื่อน ร่วมงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม, ช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ผ่านเครื่องมือดิจิทัลเพื่อ การพัฒนาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาตนเองและเพื่อน ร่วมงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยเสริมทักษะในการใช้ เครื่องมือและแพลตฟอร์มที่ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการสื่อสาร นอกจากนี้ เทคโนโลยียังสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ ยืดหยุ่น โดยสามารถเข้าถึง ทรัพยากรการเรียนรู้ได้ ตลอดเวลา การใช้เทคโนโลยี ร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วย เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนา ร่วมกันในองค์กร

ตาราง 26 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
	โรงเรียนที่ 2 4. ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การเข้าร่วมอบรมออนไลน์ การศึกษาหลักสูตรเสริมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือ 5. การพัฒนาเพื่อนร่วมงานสามารถทำได้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยี ครูควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และสื่อการสอน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งในองค์กร 6. เทคโนโลยีสามารถช่วยให้ครูทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้นผ่านการใช้แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์หรือการจัดการเอกสารรวม เช่น การใช้ Google Workspace หรือ Microsoft Teams ในการประสานงานและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	การใช้เทคโนโลยีช่วยพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การเข้าร่วมอบรมออนไลน์และ การศึกษาหลักสูตรเสริมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา การพัฒนาเพื่อนร่วมงานสามารถทำได้ผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เทคโนโลยียังช่วยให้ครูทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น ผ่านแพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์และการจัดการเอกสารรวม

ตาราง 26 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
	โรงเรียนที่ 3 7. ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความร่วมมือในทีม เช่น การใช้เครื่องมือแชตหรือฟอรัมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในงานสอนร่วมกัน 8. การประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในงานเป็นสิ่งสำคัญ ครูเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันปรับปรุงวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น 9. การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดกิจกรรมอบรมภายในหรือเวิร์คช็อปที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย จะช่วยยกระดับทักษะร่วมกันในทีม และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความร่วมมือในทีม ผ่านเครื่องมือแชตหรือฟอรัมออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในงานสอนร่วมกัน การประเมินและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับวิธีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์คช็อปภายในช่วยยกระดับทักษะดิจิทัลและกระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทีม

จากตาราง 26 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี ทั้ง 3 โรงเรียน มีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ดังนี้ การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมทักษะในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสื่อสาร เทคโนโลยีสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงทรัพยากรได้ตลอดเวลา ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัล การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลสามารถทำได้ผ่านการอบรม

ออนไลน์และการศึกษาหลักสูตรเสริม ครูควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์เพื่อทำงานร่วมกัน เทคโนโลยียังช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและความร่วมมือในทีม การประเมินและปรับปรุงวิธีการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ

ตาราง 27 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการ	โรงเรียนที่ 1	
	1. ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน, โดยการออกแบบเนื้อหาหรือเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล	ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยออกแบบเนื้อหาหรือเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุค
	2. การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาเทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับการเรียนรู้, สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย	ดิจิทัล การมีส่วนร่วมของครูช่วยเสริมสร้างการใช้เครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย การ
	3. การสร้างสรรค์เทคโนโลยีในโรงเรียนยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน, ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนได้	สร้างสรรค์เทคโนโลยียังส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะดิจิทัลของทั้งครูและนักเรียน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	โรงเรียนที่ 2	
	4. การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าข้อมูล แหล่งความรู้ใหม่ ๆ หรือวิธีการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและทันสมัย	การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว พร้อมทั้งสามารถค้นคว้าข้อมูลและวิธีการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้การเรียนการสอนหลากหลายและทันสมัย การพัฒนา
	5. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถสร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายมากขึ้น	เทคโนโลยียังช่วยให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น การใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและทำให้มีความยืดหยุ่นสูง
	6. มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถใช้เครื่องมือออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างเนื้อหาผ่านแอปพลิเคชัน และการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	

ตาราง 27 (ต่อ)

วิธีการศึกษา	การศึกษา (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
การสัมภาษณ์ อย่างเป็น ทางการ	โรงเรียนที่ 3 7. ครูที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสะดวกสบายขึ้น เช่น การใช้สื่อการสอนออนไลน์ 8. เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยในการพัฒนาเนื้อหา แต่ยังช่วยให้ครูสามารถปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ปรับการสอนให้มีความยืดหยุ่น และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 9. ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน	ครูที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การสอนสะดวกสบายขึ้น เช่น การใช้สื่อการสอนออนไลน์ เทคโนโลยียังช่วยให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนโดยปรับรูปแบบการสอนให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับยุคสมัย การใช้เทคโนโลยียังช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากตาราง 27 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการของบุคลากรโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียน มีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยการ

ออกแบบเนื้อหาหรือเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีทำให้ครูสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้เครื่องมือดิจิทัลยังช่วยให้ครูสามารถสื่อสารและจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างสื่อการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันและแพลตฟอร์มต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้ครูสามารถติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับแนวคิด สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในงานอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานผ่านการอบรมและการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม พบว่า ผู้นำควรพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผ่านการผสมผสานการเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ครูควรได้รับการฝึกฝนให้ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาในโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้นำจะพัฒนาตนเองและบุคลากรในยุคดิจิทัล ควรเน้นการสอดแทรกทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครื่องมือดิจิทัล สร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเสริมศักยภาพในการทำงานเป็นทีมและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย

และมีคุณภาพในยุคดิจิทัล

4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้นำเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนและกิจกรรมที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยียังช่วยเพิ่มทักษะดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการศึกษา ช่วยให้การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นยืดหยุ่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,281 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 136 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,145 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 244 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล และ 4) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่ไม่ใช่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้น ไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .244 – .888 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .890 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .285 – .892 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .888

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 334 ฉบับ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้วิธีการส่งแบบออนไลน์ (Qr Code) ส่งข้อมูลไปที่ระบบ AMSS++ ของโรงเรียน

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t - test) ชนิด Independent Samples ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สมมติฐานข้อ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการ จำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก
 - 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า
 - 2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.3.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.088$) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.080$) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.078) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.074)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 2) โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร และ 3) โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล พบว่า ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับแนวคิด สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในงานอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงานผ่านการอบรมและการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม พบว่า ผู้นำควรพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผ่านการผสมผสานการเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ พร้อมส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ครูควรได้รับการฝึกฝนให้ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาในโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้นำจะพัฒนาตนเองและบุคลากรในยุคดิจิทัล ควรเน้นการสอดแทรกทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครื่องมือดิจิทัล สร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเสริมศักยภาพในการทำงานเป็นทีมและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีคุณภาพในยุคดิจิทัล

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้นำเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันตัดสินใจในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยครูสามารถออกแบบสื่อการเรียนและกิจกรรมที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยียังช่วยเพิ่มทักษะดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการศึกษา ช่วยให้การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ส่วนใหญ่มีการปรับตัวและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน
การสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ การสร้างสื่อการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยี
และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสอนเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
นอกจากนี้ ครูยังสามารถบริหารจัดการการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนในสภาพแวดล้อมดิจิทัลก็
เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำของครูในยุคดิจิทัลมีความเข้มแข็งมากขึ้น การมีทักษะ
เหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถนำพานักเรียนไปสู่การเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความ
ต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรยุทธ วิลามาต
(2563, หน้า 88) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่เป็นจริงของความต้องการ
จำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวม
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชญา พิระธรณิศร์ (2566, หน้า 1067) ได้ทำ
วิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียน
เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการสร้างสื่อการเรียนการสอนออนไลน์
การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ครู
ยังสามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมดิจิทัล
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา
ทักษะดิจิทัลช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้ครูในกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ ทำให้
ครูสามารถนำพานักเรียนไปสู่การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของวรยุทธ วิลามาต (2563, หน้า 89) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการ
จำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี
ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่คาดหวังของความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 124) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2566, หน้า 1068) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การฝึกอบรมและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับจากโรงเรียนมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ครูทุกตำแหน่งได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังอาจมีปัจจัยอื่นๆ เช่น การเข้าถึงทรัพยากรเทคโนโลยีที่เท่าเทียมกันในโรงเรียน หรือการมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ที่ทำให้ภาวะผู้นำครูในทุกตำแหน่งมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล เตชฉัตรกรกุล (2561, หน้า 182 – 183) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระงานของครูมีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ครูที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจได้รับการพัฒนาและสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่สูงกว่า ส่งผลให้การประเมินภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง นอกจากนี้ยังอาจมีปัจจัยจากการเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนจากโรงเรียนที่แตกต่างกันตามตำแหน่งและหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรจนศักดิ์ อินทน (2566, หน้า 218) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทุกโรงเรียนได้รับการสนับสนุนและฝึกอบรมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยไม่มีปัจจัยขนาดโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การเข้าถึงทรัพยากรเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต หรือการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนในด้านการใช้เทคโนโลยี อาจได้รับการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน ในทุกขนาดโรงเรียน จึงทำให้ผลลัพธ์ในด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล เตชะณัฏฐกุล (2561, หน้า 184) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความมั่นใจและ
 ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสูงกว่า เนื่องจากมีโอกาสในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่า
 ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวและพัฒนา ทักษะการใช้
 เทคโนโลยีในการสอน ทำให้ผลการประเมินภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลมีความแตกต่างกัน
 ตามระดับประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนหรือการฝึกอบรม
 เกี่ยวกับเทคโนโลยีอาจมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของครูแต่ละกลุ่ม
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 218) ได้ทำวิจัยเรื่อง
 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดย
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับ
 ทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและ
 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน
 โดยการใช้เทคโนโลยี และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยี
 ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นไปที่การเตรียมครู
 ให้พร้อมปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
 โดยการพัฒนาภาวะผู้นำครูควรเริ่มจากการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและปรับทัศนคติ
 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ตามด้วยการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการใช้
 เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยี

ดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการสอนที่สร้างสรรค์และทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของสุริยงค์ ทะแพงพันธ์ (สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2565) ได้เสนอว่า ยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีการปรับตัวและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและยืดหยุ่น การพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการสอดแทรกทักษะที่เกี่ยวข้อง กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและนำเทคโนโลยี ไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของวิราวัลย์ ชัยทวีกุล (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2565) ได้เสนอว่า ผู้นำ ในยุคดิจิทัลควรมีการสนับสนุนให้ครูปรับตัวด้วยการเปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนา ทักษะคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการสอน อย่างเหมาะสมรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและ ความพร้อมในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและ ความมั่นใจในบทบาทการสอน เมื่อครูมีทักษะดิจิทัลก็จะสามารถรับมือกับความท้าทาย ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ครูควรพัฒนาภาวะผู้นำที่มีมาประยุกต์ใช้ให้เท่าทันสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็น ยุคของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยนำแต่ละด้านมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในการจัดการศึกษา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า

- 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล คือ ผู้นำ

ต้องปรับพฤติกรรมและแนวคิด สร้างแรงบันดาลใจเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาศักยภาพทีมผ่านการอบรมและการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม คือ ผู้นำควรปรับปรุงหลักสูตร เน้นพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ผสมผสานทฤษฎีและปฏิบัติ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอน และฝึกฝนครูให้ใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อพัฒนาผู้เรียนในโลกดิจิทัลอย่างยั่งยืน 3) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้นำควรส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเครื่องมือดิจิทัล สร้างเครือข่ายและเสริมศักยภาพการทำงานเป็นทีม พร้อมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีคุณภาพในยุคดิจิทัล และ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ครูสามารถออกแบบสื่อและกิจกรรมที่ตอบสนองผู้เรียนได้ดีขึ้น พร้อมเพิ่มทักษะดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การเรียนการสอนยืดหยุ่น ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งครูควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในยุคดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการศึกษาในปัจจุบัน โดยครูควรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูนำพานักเรียนไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเติบโตในโลกของเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการบริหารจัดการออนไลน์

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพครู

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนครอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ตามคุณลักษณะ

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2560). *พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การพัฒนาบุคลากร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3/>. 1 มีนาคม 2567.
- _____. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%99-2565/>. 1 มีนาคม 2567.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่. (2563). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี 2563 (หน้า 63 – 73) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณฑ์กมล วราสุนันท์. (2562). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกื้อกูล วัชรุม. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- แก้วมณี ปัทมะ (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จันทิมา จันทรประสาธ (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ฉบับออนไลน์ <https://jeal.snru.ac.th>. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3X9aNIS> 2 มีนาคม 2567.
- จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และคณะ. (2563). การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกป่วน. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 22 – 33.

- ชลนิชา คีลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ซัชชญา พีระธรณิศร์. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1061 – 1072.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชานนท์ คำปิวทา. (2565). *รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ชูไฮมนี สาและ. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐปณีย์ นารี. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงสิริ วิจิตรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารครุพิบูล*, 6(2), 262 – 272.
- ทิพกัญญา ไชยปัญญา. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ธีรพจน์ แบนเนียน และสายทิพย์ ยะฟู. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 6(2), 156 – 163.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(2), 1630 – 1642.
- นิรมล เทชณัฏฐิกรกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาดา คนคลอง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้. รายงานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย จากกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ปาริฉัตร คำเห็น. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ผกาวิไล เกียรติไกรวัล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชนิตร์ ลีนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสารห้องสมุด, 61(2), 76 – 92.
- พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 3(1), 1 – 10.
- พระสุเมธ เขี่ยมบวร. (2566). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ตามหลักโยนิโสมนสิการเพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา Leadership development: theories, best practices and case study. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พีรตน์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนตรี อินตา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. เข้าถึงได้จาก <http://cmruir.cmru.ac.th /handle/123456789/1939> 15 มีนาคม 2567.

- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรยุทธ วิลามาต. (2563). ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สระบุรี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วศินี รุ่งเรือง. (2562). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชน
แห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- वलันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรวัฒน์ การุณวงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิรินันท์ ทองป่อง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพงษ์ กลิ่นโพธิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมัย วัชรุม. (2560). ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สร้อยสุตา กรีน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2567), ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก https://www.sesaosakon.go.th/web2023/information_edu2567/. 3 กุมภาพันธ์ 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565. เข้าถึงได้จาก <https://obeclaw.obec.go.th/archives/1118> 13 มีนาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3RHEe3y>. 23 มีนาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580. เข้าถึงได้จาก <https://onde.go.th/view/1/main/TH-TH>. 13 มีนาคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. เข้าถึงได้จาก <https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532> 20 กุมภาพันธ์ 2568
- _____. (2562). แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ ดิจิทัลสำหรับครู. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2564*. เข้าถึงได้จาก https://catalogapi.nso.go.th/api/doc/ICTH_7_21.pdf. 23 มีนาคม 2567.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ พันธก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 169 – 182.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- _____. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. (2564). *Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next Normal*. เข้าถึงได้จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal> 3 กุมภาพันธ์ 2567.
- เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2560). *อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล*. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 5(2), 163 – 167.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(2), 200 – 211.
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนา
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร
- AlAjmi, M. K. (2022). The impact of digital leadership on teachers' technology
integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. *International
Journal of Educational Research*, 112, 101928. Retrieved from
<https://bit.ly/3HEYtub>. March 8th, 2024.
- Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. Retrieved from
<http://farukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf>.
March 11th, 2024.
- Harris, A. and L. Lambert. (2009). *Creative Leadership. Journal of Management in
Lieberman, Ann, Miller, Lynne. Teacher leadership*. United states of
America: Jossey – bass, 2004.
- Ismail, S. N., Omar, M. N., & Raman, A. (2021). The Authority of Principals'
Technology Leadership in Empowering Teachers' Self-Efficacy towards ICT
Use. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3),
878–885. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1313124>

- Janzik, L. (2015). *Digital transformation has to become digital evolution*. Retrieved from <http://acadessa.com/digital-transformation-is-digital-evolution/>. March 14th, 2024.
- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(23), 13448.
- Katzenmayer, M. and Moller, G. (2001). *Awakening the Sleeping Giant: Helping Teacher Develop as Leaders*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin
- Kozloski, K. C. (2006). *Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership*. Philadelphia: Drexel University.
- LEAD Research Series. (2015). *Beyond easy answers: New leadership practice for the digital age*. Berlin: Mercator Capacity Building Center for Leadership and Advocacy.
- Miller, M. L. (2007). *A mixed-methods study to identify aspects of technology leadership in elementary schools*. (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology). Retrieved from <http://bit.ly/3X56DB0>.
- Maurik, J. V. (2008). *Situational Leadership Style*. Retrieved from http://www.deonetraining.com/view_leader_talk.php?id=18&PHPSESSID=a2ad3d6ad781b438c86f3b4c19ae63da. March 9th, 2024.
- Okeke, N. L. (2019). School technology leadership: A new concept. *International Journal of Innovative Development and Policy Studies*, 7(2), 50 – 56.
- Promsuwan, P., Wichitputchraporn, W., Niyamabha, A., Prachongchit, S., Sakulthanasakdi Moore, K., & Koedsuwan, S. (2019). A Model of Digital Leadership Development for Principals of Small Size Schools under the Office of the Basic Education Commission. *Asian Political Science Review*, 3(2).

- Rowan, B., Correnti, R., & Miller, R., (2002). What large-scale, survey research tells us about teacher effect on student achievement: insights from the prospects study of elementary schools. *Teachers College Record*, 104(8), 1525 – 1567.
- Silins, H. & Mulford, B. (2002). Schools as learning organizations: the case for system, teacher and student learning. *Journal of Educational Administration*, 40, 425 – 446.
- Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans. LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED465751)
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcourt, Brace and World Inc.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). Principals 'technology leadership and teachers' technology integration in the 21st century classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(2), 177 – 187.
- York-Barr, J., and Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership?*. Findings From Two Decades of Scholarship. Review of Educational Research
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-hall.
- Woodward, O., & DeMille, O. (2015). *What is social leadership?*. Retrieved from <http://www.thesocialleader.com/socialleadership> March 7th, 2024.
- Woolner, P. (1992). *The purposes and stages of the learning organization*. Dissertation Abstracts International, 9(23), 41–45.
- Zenger, J., Ulrich, D., & Smallwood, N. (2000). *Results Based Leadership*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Zenger Folkman. (2010). *Pioneers in Leadership Development*. Retrieved from <https://zengerfolkman.com/>. March 15th, 2024.

Zhong, L. (2017). Indicators of digital leadership in the context of K–12 education.
Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE),
10(1), 3.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และรายชื่อโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และ
หลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายไพบุลย์ เกตุวงษา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายเอกฉันท วงศ์อินพ้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางสาวชติญาณี ชติยวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 2
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

**โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำครู
ในยุคดิจิทัล มาใช้ในการจัดการศึกษา ในการลงพื้นที่ศึกษาดูงาน
หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

1. โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 22 มีนาคม 2520 ระยะเริ่มต้นของการตั้งโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากประชาชนชาวอำเภอคำตากลา บริจาคทรัพย์เงินเสียสละแรงงานสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ขนาด 4 ห้องเรียน 1 หลัง ห้องน้ำ ห้องส้วม 1 หลัง พร้อมทั้งปรับปรุงบริเวณโรงเรียน ที่มีเนื้อที่ 47 ไร่ 28 ตารางวา ให้ร่มรื่นสวยงามในปีการศึกษา 2520 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2520 เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แบบสหศึกษา จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียน 52 คน ครู-อาจารย์ 3 คน โดยมี นายบัญชา เจริญชัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนคนแรกปีการศึกษา 2528 กรมสามัญศึกษา ได้มีคำสั่งให้ นายบัญชา เจริญชัย ย้ายไปรักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่โรงเรียนภูดินแดงวิทยา อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร และมีคำสั่งให้นายศิริ สาระนันท์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ปีการศึกษา 2538 เริ่มเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 476 คน แยกเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 422 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 54 คน มีครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 26 คน ปีการศึกษา 2539 กรมสามัญศึกษา ได้มีคำสั่งให้นายศิริ สาระนันท์ ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

นายประยงค์ บุญมา ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงพิทยาคม มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ปีการศึกษา 2545 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งให้

นายประยงค์ บุญมา ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี นายประเสริฐ เคนทะวาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ย้ายมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ เกษียณอายุราชการในปีการศึกษา 2551 นายพนมพันธ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ปีการศึกษา 2551 และได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ ในปีการศึกษา 2555 นายวสันต์ สาระนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแขวงวิทยา มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ในปีการศึกษา 2555 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560 และได้เกษียณอายุราชการในปีการศึกษา 2560 นายธนปกรณ์ อ้วนบ้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ในวันที่ 20 เมษายน 2561 ปีการศึกษา 2561 ถึงปัจจุบัน

2. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

2.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

เมื่อ ปี 2509 พ่อคำ ประชาชนชาววานรนิวาสมีความประสงค์ให้มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประจำอำเภอ เพื่อให้กุลบุตร กุลธิดาได้เล่าเรียนโรงเรียนใกล้บ้าน จึงมีการก่อตั้งโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสขึ้น มีข้าราชการ พ่อคำ ประชาชน ที่มีจิตศรัทธาได้ร่วมกัน สมทบทุนทรัพย์ ได้เงินจำนวน 26,000 บาท เพื่อก่อสร้างโรงเรียนขึ้นและในปีเดียวกัน โรงเรียนมัธยมวานรนิวาสได้รับ คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 0704/5861 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509 โดยให้จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สายสามัญ แบบสหศึกษา สังกัดโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย กองโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 400 หมู่ 4 ถนนเดื่อเจริญ(สายพังโคน-บึงกาฬ) ตำบลวานรนิวาส อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตั้งในปัจจุบัน ช่วงแรกยังขาดอาคารเรียน ได้ใช้อาคารเรียนของโรงเรียนวานรนิวาส ที่ตั้งอยู่ฝั่งทิศเหนือ (ครึ่งหนึ่งของพื้นที่ฝั่งทางทิศเหนือของพื้นที่โรงเรียนในปัจจุบัน) เมื่อปีการศึกษา 2510 อาคารเรียนก็แล้วเสร็จ (อาคารอำนวยการปัจจุบัน) นายบุญรัตน์ เขาวนวิระกุล วุฒิการศึกษา พ.ม., กศ.บ. ตำแหน่ง

ครูตรี โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นผู้บริหารคนแรก ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็น อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการ จนถึง ปี พ.ศ. 2519 ท่านก็เสียชีวิต เมื่อ ปี พ.ศ. 2521 โรงเรียนวานรนิวาส ที่ตั้งข้างเคียงทางทิศเหนือโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส ได้ถูกยุบรวมกับโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส จนถึงปัจจุบัน ด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง แผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

โรงเรียนวานรนิวาส เป็นโรงเรียนที่จัดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 7 เนื่องจากกระทรวงศึกษาได้จัดทำหลักสูตรการศึกษา พุทธศักราช 2521 มีการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จึงนำเรียนของโรงเรียนวานรนิวาสไปเรียนรวมกันที่โรงเรียนบ้านวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง) ปัจจุบัน คือโรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส ที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่แล้ว และได้รวมเอาพื้นที่รวมกับโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสที่ตั้งอยู่ด้านข้างอยู่แล้ว พ.ศ. 2548 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาสได้ผ่านการประเมินโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2548 ต่อมา พ.ศ. 2554 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาสได้ยกระดับเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) พ.ศ. 2555 ได้รับรางวัล นักเรียนพระราชทาน คือ นายจีระพัฒน์ เหล่า พ.ศ. 2556 ได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทาน โดยท่าน ผู้อำนวยการ ประเสริฐ สวัสดิ์จิตร

3. โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

3.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคมตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2515 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องตั้งโรงเรียนรัฐบาล ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2515 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ สังกัดโรงเรียนสวนกุหลาบ กองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ในเดือนกรกฎาคม 2514 นายสำราญ โกจารย์ศรี ศึกษาธิการอำเภอบ้านม่วง ได้นำเรื่องการจัดตั้ง โรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญขึ้นที่อำเภอบ้านม่วง เข้าปรึกษารื้อกับนายพิชัย ฐริพงษ์ ปลัดอำเภอโท ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอบ้านม่วง โดยมีเหตุผลว่าอำเภอบ้านม่วงเป็นท้องถิ่นที่ก้นดาร์ที่สุดที่สุดในจังหวัด โรงเรียนต่างๆ ขาดแคลนครูทำการสอน หากส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาสูงขึ้นสามารถเรียนสำเร็จการศึกษาในระดับ

มัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว ก็จะช่วยให้นักเรียน มีโอกาสสอบคัดเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนฝึกหัดครู หรือสถาบันชั้นสูงอื่นๆ เมื่อนักเรียนเรียนสำเร็จแล้วก็จะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสกลับมาเป็นครูในท้องถิ่นนี้ได้บ้างประกอบกับประชากรในท้องถิ่นนี้ส่วนมากมีความนิยมในการศึกษา อนึ่งนักเรียนที่เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ในท้องถิ่นนี้มีนักเรียนมากกว่า 100 คน นักเรียนเหล่านี้ส่วนมากมีความประสงค์จะเรียนต่อ แต่ขาดทุนทรัพย์ที่จะไปเรียนต่อในท้องถิ่นที่ห่างไกล นักเรียนจำนวนไม่น้อยเมื่อจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 แล้วก็ออกไปช่วยผู้ปกครอง ทำไร่นา จึงไม่มีโอกาสที่จะเรียนต่อ ขณะเดียวกันก็มี พื้นที่ดินที่จะปลูกอาคารเรียนแล้ว 400 ไร่ นายพิชัย ภูริพงษ์ เห็นชอบด้วยจึงได้นำรายงานขอตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ ไปจังหวัดและนำเรื่องนี้แจ้งที่ประชุมครู กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ทราบทั่วกัน

เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2514 ดร.ก่อ สวัสดิพานิช อธิบดีกรมสามัญศึกษา กับเจ้าหน้าที่จังหวัดสกลนครและภาคการศึกษา 9 อุดรธานี ได้เดินทางมาตรวจสอบสถานที่ที่จะปลูกสร้างและจัดตั้งโรงเรียน เห็นว่าเป็นที่ที่เหมาะสมและยอมรับว่าจะพยายามจัดตั้งพร้อมให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม” เสนอไปยังกรมการจัดตั้งครั้งแรกกรมจะจัดสรรงบประมาณค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างพร้อมครุภัณฑ์บางรายการเท่านั้นและต้องใช้เวลา 1-2 ปี ในขั้นต้นโรงเรียนจะต้องหาเงินในการก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวพร้อมโต๊ะ-เก้าอี้ อำเภोजึงขอบริจาคจากชาวบ้านครอบครัวละ 5 บาท ทั้งนี้ไม่มีการบังคับในเดือนเมษายน 2515 อำเภอบ้านม่วง ได้ดำเนินการรับสมัครนักเรียนในระหว่างวันที่ 20 - 26 เมษายน 2515 และเปิด ทำการสอนเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2515 เป็นต้นมา

ในขั้นแรก นายบุรณะ ศรีประทุมวงศ์ กำนันตำบลม่วง ได้อนุเคราะห์ห้องแถวของท่านเป็นสถานที่เรียนชั่วคราว โดยมีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 96 คน ชาย 63 คน หญิง 33 คน และมีครู 2 คน ต่อมาโรงเรียนได้พัฒนาการเรียนการสอนทั้งอาคารสถานที่ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และได้เข้าโครงการโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท โครงการที่ 2 รุ่นที่ 1 (มพช. 2 รุ่น 1) ตั้งแต่ พ.ศ. 2526 และสิ้นสุดโครงการเมื่อ พ.ศ. 2529 ต่อมาได้เปิดสอน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 เป็นต้นมา โดยการสนับสนุนจาก ท่านเจ้าคุณพระญาณเวที

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๕



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ออยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑของท่านเป็นสัญลักษณ์ในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๕



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์

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

ด้วย นายณารัตน์ แสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ แสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๕



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายไพบูรณ์ เกตวงษา

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

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๕



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเอกฉันท วงศ์อินท

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

ด้วย นายณรรธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติขอเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรรธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๕



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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชติญาณี ชติยวงศ์

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

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖

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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ออยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนค้อวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร กองภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้บัณฑิตวิทยาลัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลาไสย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖

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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีสิริเกศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร อยุ่ภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำนองให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมตระการพืชผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ยอยยุทธ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบาลวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร อยุญธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำนอญญาให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์”

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.ธัญพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๖



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

๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๙๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณราธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓

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

๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานและเสนอแนวทางการต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพืชมงคล

ด้วย นายณารัตน์ เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร ยอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานและเสนอแนวทางการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

ด้วย นายณราธิป เสนารักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานและเสนอแนวทางการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลาที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป เสนารักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๐๖ ๒๖๑๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นายณราธิป เสนารักษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดกลาง (120 – 719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (720 – 1679 คน)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (1680 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความ

เป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ สร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล											
0	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจร่วมกัน		✓				✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด

[illegible]

[illegible]

ข้อเสนอนี้เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ
2. แบบประเมินประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้
+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินความถูกต้อง สอดคล้องเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายนราธิป เสนารักษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครูผู้สอน				
2	ขนาดโรงเรียน ☐ ขนาดกลาง (120 – 719 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (720 – 1679 คน) ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (1680 คนขึ้นไป)				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1.	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล				
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การตัดสินใจร่วมกัน การตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกันในการพัฒนา และสร้างสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน				
	1	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน			
	2	ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน			
	3	ครูมีการทำงานร่วมกันในการพัฒนา และสร้างสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ			
	4	ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน			

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกัน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกันและทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
	1	ครูแสดงออกพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น				
	2	ครูมีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง				
	3	ครูมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกันได้				
	4	ครูมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน				
	5	ครูมีการทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้ปรับตัวเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว และใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ				
	1 ครูมีการจัดกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ				
	2 ครูมีการจัดกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร				
	3 ครูมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว				
	4 ครูมีการใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี จึงควรปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนำมาสนับสนุนกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้				
	1 ครูมีกระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น				
	2 ครูต้องมีกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบัน				
	3 ครูมีการปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนำมาสนับสนุนกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				
	4 ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงาน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 28 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแนว
 ทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
 ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล									
2	23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 29 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลมีความสอดคล้อง 9 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80 และอีก 1 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์ เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.450 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่นสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.882 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.436 – 0.768 และค่าความเชื่อมั่น สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.849	1	0.561	0.768
	2	0.888	0.541
	3	0.774	0.552
	4	0.450	0.684
	5	0.529	0.436
	6	0.826	0.768
	7	0.843	0.618
2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.273 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.816 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ ระหว่าง 0.406 – 0.652 และค่าความเชื่อมั่น สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.802	8	0.813	0.436
	9	0.321	0.414
	10	0.273	0.652
	11	0.314	0.610
	12	0.704	0.556
	13	0.665	0.406
	14	0.477	0.580
	15	0.786	0.642

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.804 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่น สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.922	16	0.552	0.865
	17	0.400	0.285
	18	0.279	0.867
	19	0.713	0.717
	20	0.833	0.820
	21	0.777	0.892
	22	0.329	0.831
	23	0.371	0.642
4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความ เข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.244 – 0.649 และค่าความเชื่อมั่นสภาพ ปัจจุบัน เท่ากับ 0.754 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ ระหว่าง 0.303 – 0.690 และค่าความเชื่อมั่น สภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.800	24	0.460	0.584
	25	0.244	0.416
	26	0.446	0.486
	27	0.649	0.686
	28	0.599	0.598
	29	0.465	0.690
	30	0.604	0.303
สภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.244 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.888			

จากตาราง 30 พบว่าค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.244 – 0.888 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.285 – 0.892 และ ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.890 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.888 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล

ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.450 – 0.888 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.882 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.436 – 0.768 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.849

2. การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.273 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.816 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.406 – 0.652 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.802

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับ

ยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.833 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.804 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.285 – 0.892 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.922

4. การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.244 – 0.649 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.754 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.303 – 0.690 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.800

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

➔ **T-Test**

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aa	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.5127	.45625	.04809
	ครูผู้สอน	244	4.4239	.70546	.04516
Ab	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.4931	.54963	.05794
	ครูผู้สอน	244	4.4795	.63553	.04069
Ac	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.4764	.58747	.06192
	ครูผู้สอน	244	4.4098	.64465	.04127
Ad	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.4778	.54437	.05738
	ครูผู้สอน	244	4.4748	.60826	.03894
TotalA	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.4900	.51813	.05462
	ครูผู้สอน	244	4.4470	.62538	.04004

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Aa	Equal variances assumed	17.631	<.001	1.111	332	.267	.08881	.07993	-.06842	.24604
	Equal variances not assumed			1.346	245.311	.179	.08881	.06597	-.04114	.21876
Ab	Equal variances assumed	2.299	.130	.179	332	.858	.01355	.07568	-.13533	.16243
	Equal variances not assumed			.191	182.198	.848	.01355	.07079	-.12614	.15323
Ac	Equal variances assumed	.001	.972	.857	332	.392	.06655	.07768	-.08624	.21935
	Equal variances not assumed			.894	173.110	.372	.06655	.07442	-.08033	.21343
Ad	Equal variances assumed	.002	.965	.040	332	.968	.00295	.07299	-.14062	.14653
	Equal variances not assumed			.043	176.165	.966	.00295	.06935	-.13390	.13981
TotalA	Equal variances assumed	1.911	.168	.582	332	.561	.04297	.07381	-.10223	.18817
	Equal variances not assumed			.634	190.229	.527	.04297	.06772	-.09061	.17654

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aa.1	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.9444	.13828	.01458
	ครูผู้สอน	244	4.7207	.51062	.03269
Ab.1	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.9319	.21785	.02296
	ครูผู้สอน	244	4.7982	.41541	.02659
Ac.1	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.9361	.19314	.02036
	ครูผู้สอน	244	4.7807	.42380	.02713
Ad.1	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.9286	.16760	.01767
	ครูผู้สอน	244	4.8062	.41452	.02654
TotalA.1	ผู้บริหารโรงเรียน	90	4.9353	.16201	.01708
	ครูผู้สอน	244	4.7765	.41945	.02685

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Aa.1	Equal variances assumed	74.541	<.001	4.098	332	<.001	.22372	.05459	.11633 .33111
	Equal variances not assumed			6.251	315.214	<.001	.22372	.03579	.15330 .29414
Ab.1	Equal variances assumed	34.226	<.001	2.909	332	.004	.13379	.04598	.04333 .22425
	Equal variances not assumed			3.808	294.083	<.001	.13379	.03514	.06464 .20294
Ac.1	Equal variances assumed	44.104	<.001	3.350	332	<.001	.15537	.04638	.06413 .24662
	Equal variances not assumed			4.581	318.220	<.001	.15537	.03392	.08864 .22211
Ad.1	Equal variances assumed	31.060	<.001	2.718	332	.007	.12237	.04503	.03379 .21094
	Equal variances not assumed			3.838	329.443	<.001	.12237	.03188	.05965 .18508
TotalA.1	Equal variances assumed	49.700	<.001	3.494	332	<.001	.15881	.04545	.06941 .24822
	Equal variances not assumed			4.990	331.331	<.001	.15881	.03182	.09621 .22141

➔ **Oneway**

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aa	Between Groups	.540	2	.270	.641	.528
	Within Groups	139.439	331	.421		
	Total	139.978	333			
Ab	Between Groups	.938	2	.469	1.251	.288
	Within Groups	124.108	331	.375		
	Total	125.046	333			
Ac	Between Groups	.847	2	.424	1.069	.345
	Within Groups	131.145	331	.396		
	Total	131.992	333			
Ad	Between Groups	1.228	2	.614	1.766	.173
	Within Groups	115.053	331	.348		
	Total	116.281	333			
TotalA	Between Groups	.857	2	.429	1.201	.302
	Within Groups	118.193	331	.357		
	Total	119.051	333			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aa.1	Between Groups	.103	2	.052	.250	.779
	Within Groups	68.247	331	.206		
	Total	68.350	333			
Ab.1	Between Groups	.147	2	.073	.515	.598
	Within Groups	47.188	331	.143		
	Total	47.335	333			
Ac.1	Between Groups	.063	2	.032	.216	.806
	Within Groups	48.488	331	.146		
	Total	48.552	333			
Ad.1	Between Groups	.097	2	.048	.355	.701
	Within Groups	45.142	331	.136		
	Total	45.239	333			
TotalA.1	Between Groups	.096	2	.048	.340	.712
	Within Groups	46.651	331	.141		
	Total	46.747	333			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aa	Between Groups	2.623	2	1.312	3.161	.044
	Within Groups	137.355	331	.415		
	Total	139.978	333			
Ab	Between Groups	3.304	2	1.652	4.492	.012
	Within Groups	121.741	331	.368		
	Total	125.046	333			
Ac	Between Groups	3.004	2	1.502	3.854	.022
	Within Groups	128.988	331	.390		
	Total	131.992	333			
Ad	Between Groups	5.071	2	2.536	7.547	<.001
	Within Groups	111.210	331	.336		
	Total	116.281	333			
TotalA	Between Groups	3.373	2	1.686	4.826	.009
	Within Groups	115.678	331	.349		
	Total	119.051	333			

→ Post Hoc Tests**TotalA**

			Subset for alpha = 0.05	
	exp	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	ระหว่าง 10 - 20 ปี	129	4.3658	
	มากกว่า 20 ปี	75	4.4020	4.4020
	น้อยกว่า 10 ปี	130		4.5833
	Sig.		.907	.088

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 104.248.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Multiple Comparisons

				Mean			95% Confidence Interval		
Dependent Variable	(I) exp	(J) exp		Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
Aa	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20060 [*]	.08006	.045	.0038	.3974	
			มากกว่า 20 ปี	.11736	.09341	.455	-.1123	.3470	
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20060 [*]	.08006	.045	-.3974	-.0038	
			มากกว่า 20 ปี	-.08323	.09354	.673	-.3132	.1468	
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.11736	.09341	.455	-.3470	.1123	
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	.08323	.09354	.673	-.1468	.3132	
		LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20060 [*]	.08006	.013	.0431	.3581
				มากกว่า 20 ปี	.11736	.09341	.210	-.0664	.3011
	ระหว่าง 10 - 20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.20060 [*]	.08006	.013	-.3581	-.0431	
			มากกว่า 20 ปี	-.08323	.09354	.374	-.2672	.1008	
	Ab	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20072 [*]	.07537	.030	.0154	.3860
				มากกว่า 20 ปี	.20936	.08794	.060	-.0069	.4256
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20072 [*]	.07537	.030	-.3860	-.0154
				มากกว่า 20 ปี	.00864	.08806	.995	-.2079	.2252
		LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20936	.08794	.060	-.4256	.0069
				ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.00864	.08806	.995	-.2252
น้อยกว่า 10 ปี			ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20072 [*]	.07537	.008	.0525	.3490	
			มากกว่า 20 ปี	.20936 [*]	.08794	.018	.0364	.3823	
Ac	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20896 [*]	.07758	.028	.0182	.3997	
			มากกว่า 20 ปี	.15923	.09052	.214	-.0633	.3818	
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20896 [*]	.07758	.028	-.3997	-.0182	
			มากกว่า 20 ปี	-.04973	.09065	.860	-.2726	.1732	
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.15923	.09052	.214	-.3818	.0633	
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	.04973	.09065	.860	-.1732	.2726	
		LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.20896 [*]	.07758	.007	.0563	.3616
				มากกว่า 20 ปี	.15923	.09052	.079	-.0188	.3373
	ระหว่าง 10 - 20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.20896 [*]	.07758	.007	-.3616	-.0563	
			มากกว่า 20 ปี	-.04973	.09065	.584	-.2280	.1286	
	Ad	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.25979 [*]	.07203	.002	.0827	.4369
				มากกว่า 20 ปี	.23919 [*]	.08405	.018	.0325	.4459
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.25979 [*]	.07203	.002	-.4369	-.0827
				มากกว่า 20 ปี	-.02060	.08417	.971	-.2276	.1864
		LSD	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.23919 [*]	.08405	.018	-.4459	-.0325
				ระหว่าง 10 - 20 ปี	.02060	.08417	.971	-.1864	.2276
น้อยกว่า 10 ปี			ระหว่าง 10 - 20 ปี	.25979 [*]	.07203	<.001	.1181	.4015	
			มากกว่า 20 ปี	.23919 [*]	.08405	.005	.0739	.4045	
TotalA	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.21752 [*]	.07347	.013	.0369	.3982	
			มากกว่า 20 ปี	.18129	.08572	.108	-.0295	.3921	
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.21752 [*]	.07347	.013	-.3982	-.0369	
			มากกว่า 20 ปี	-.03623	.08584	.915	-.2473	.1748	
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.18129	.08572	.108	-.3921	.0295	
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	.03623	.08584	.915	-.1748	.2473	
		LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.21752 [*]	.07347	.003	.0730	.3620
				มากกว่า 20 ปี	.18129 [*]	.08572	.035	.0127	.3499
	ระหว่าง 10 - 20 ปี		น้อยกว่า 10 ปี	-.21752 [*]	.07347	.003	-.3620	-.0730	
			มากกว่า 20 ปี	-.03623	.08584	.673	-.2051	.1326	
	TotalB	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.21752 [*]	.07347	.013	.0369	.3982
				มากกว่า 20 ปี	.18129	.08572	.108	-.0295	.3921
			ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.21752 [*]	.07347	.003	-.3620	-.0730
				มากกว่า 20 ปี	-.03623	.08584	.673	-.2051	.1326

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aa.1	Between Groups	3.481	2	1.740	8.881	<.001
	Within Groups	64.869	331	.196		
	Total	68.350	333			
Ab.1	Between Groups	2.336	2	1.168	8.593	<.001
	Within Groups	44.998	331	.136		
	Total	47.335	333			
Ac.1	Between Groups	2.283	2	1.141	8.166	<.001
	Within Groups	46.269	331	.140		
	Total	48.552	333			
Ad.1	Between Groups	2.601	2	1.300	10.095	<.001
	Within Groups	42.638	331	.129		
	Total	45.239	333			
TotalA.1	Between Groups	2.423	2	1.211	9.046	<.001
	Within Groups	44.324	331	.134		
	Total	46.747	333			

TotalA.1

		Subset for alpha = 0.05	
exp	N	1	2
Scheffe ^{a, b}	มากกว่า 20 ปี	75	4.7155
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	129	4.7760
	น้อยกว่า 10 ปี	130	4.9220
	Sig.		.491

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 104.248.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Multiple Comparisons

			Mean			95% Confidence Interval		
Dependent Variable	(I) exp	(J) exp	Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
Aa.1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.22442 [*]	.05502	<.001	.0891	.3597
		มากกว่า 20 ปี		.17326 [*]	.06419	.027	.0154	.3311
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.22442 [*]	.05502	<.001	-.3597	-.0891
		มากกว่า 20 ปี		-.05116	.06428	.729	-.2092	.1069
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.17326 [*]	.06419	.027	-.3311	-.0154
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		.05116	.06428	.729	-.1069	.2092
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.22442 [*]	.05502	<.001	.1162	.3326
		มากกว่า 20 ปี		.17326 [*]	.06419	.007	.0470	.2995
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.22442 [*]	.05502	<.001	-.3326	-.1162
		มากกว่า 20 ปี		-.05116	.06428	.427	-.1776	.0753
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.17326 [*]	.06419	.007	-.2995	-.0470
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		.05116	.06428	.427	-.0753	.1776
Ab.1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.13714 [*]	.04582	.012	.0245	.2498
		มากกว่า 20 ปี		.20699 [*]	.05346	<.001	.0755	.3384
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.13714 [*]	.04582	.012	-.2498	-.0245
		มากกว่า 20 ปี		.06984	.05354	.428	-.0618	.2015
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20699 [*]	.05346	<.001	-.3384	-.0755
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.06984	.05354	.428	-.2015	.0618
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.13714 [*]	.04582	.003	.0470	.2273
		มากกว่า 20 ปี		.20699 [*]	.05346	<.001	.1018	.3122
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.13714 [*]	.04582	.003	-.2273	-.0470
		มากกว่า 20 ปี		.06984	.05354	.193	-.0355	.1752
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20699 [*]	.05346	<.001	-.3122	-.1018
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.06984	.05354	.193	-.1752	.0355
Ac.1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.10147	.04646	.094	-.0128	.2157
		มากกว่า 20 ปี		.21724 [*]	.05421	<.001	.0839	.3505
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.10147	.04646	.094	-.2157	.0128
		มากกว่า 20 ปี		.11578	.05429	.105	-.0177	.2493
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.21724 [*]	.05421	<.001	-.3505	-.0839
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.11578	.05429	.105	-.2493	.0177
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.10147 [*]	.04646	.030	.0101	.1929
		มากกว่า 20 ปี		.21724 [*]	.05421	<.001	.1106	.3239
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.10147 [*]	.04646	.030	-.1929	-.0101
		มากกว่า 20 ปี		.11578 [*]	.05429	.034	.0090	.2226
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.21724 [*]	.05421	<.001	-.3239	-.1106
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.11578 [*]	.05429	.034	-.2226	-.0090
Ad.1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.12119 [*]	.04460	.026	.0115	.2309
		มากกว่า 20 ปี		.22879 [*]	.05204	<.001	.1008	.3568
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.12119 [*]	.04460	.026	-.2309	-.0115
		มากกว่า 20 ปี		.10760	.05212	.120	-.0206	.2357
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.22879 [*]	.05204	<.001	-.3568	-.1008
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.10760	.05212	.120	-.2357	.0206
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.12119 [*]	.04460	.007	.0335	.2089
		มากกว่า 20 ปี		.22879 [*]	.05204	<.001	.1264	.3312
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.12119 [*]	.04460	.007	-.2089	-.0335
		มากกว่า 20 ปี		.10760 [*]	.05212	.040	.0051	.2101
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.22879 [*]	.05204	<.001	-.3312	-.1264
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.10760 [*]	.05212	.040	-.2101	-.0051
TotalA.1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.14606 [*]	.04548	.006	.0342	.2579
		มากกว่า 20 ปี		.20657 [*]	.05306	<.001	.0761	.3370
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.14606 [*]	.04548	.006	-.2579	-.0342
		มากกว่า 20 ปี		.06051	.05314	.524	-.0701	.1912
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20657 [*]	.05306	<.001	-.3370	-.0761
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.06051	.05314	.524	-.1912	.0701
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	.14606 [*]	.04548	.001	.0566	.2355
		มากกว่า 20 ปี		.20657 [*]	.05306	<.001	.1022	.3110
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.14606 [*]	.04548	.001	-.2355	-.0566
		มากกว่า 20 ปี		.06051	.05314	.256	-.0440	.1650
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.20657 [*]	.05306	<.001	-.3110	-.1022
		ระหว่าง 10 - 20 ปี		-.06051	.05314	.256	-.1650	.0440

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายนราธิป เสนารักษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

เวลาสัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มต้นสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล (การเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในการปรับตัว ปรับทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการ
หรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อ
ความคิด ทัศนคติ สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้ปรับตัว
เปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีทางดิจิทัลมาเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญสำหรับการ
วางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว และใช้เทคโนโลยีทางดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงานที่
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ) อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนา

หลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง

เหมาะสม (การพัฒนาหลักสูตร สอดแทรกทักษะความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคมในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยี จึงควรปลูกฝังการเห็นคุณค่าศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนำมาสนับสนุนกระบวนการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้) อย่างไรบ้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

3. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล **ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยี** (การพัฒนาตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูในการเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปพร้อมกัน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกันและทำให้ระบบงานในองค์กรที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น) อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัล **ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล** (การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การตัดสินใจร่วมกัน การตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกันในการพัฒนา และสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน) อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 ศึกษาดูงานโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์
โดยมี นายสุริยงค์ ทะแพงพันธ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 8 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางสาวชญาน์ทิพย์ รัตนวงศ์ทวี
โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 8 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาวปณณภัส ตระกูลมา
โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 8 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวนพวรรณ เชื้อคุณะ
โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 8 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 6 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
โดยมี นางวิราวัลย์ ชัยทวีกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางภาณิชา ชุมแวงวาปี
โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ศรีธรรมมา
โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวนฤนาถ อินรัสพงศ์
โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 13 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 10 ศึกษาดูงานโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
โดยมี นายไพรัตน์ แดนชนบ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางดอกไม้ เจริญชัย
โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวปานวาด เจริญชัย
โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางสาวชิตากมล ทิพกุล
โรงเรียนบ้านมัธยมวานรนิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่ 14 มกราคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณราธิป เสนารักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	441/1 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (คส.บ.) สาขาการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2562	ปริญญาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีหนาน ประเทศจีน
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566	ครูผู้ช่วย โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร