



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดุษฎีนิพนธ์

ของ

อัมพนศักดิ์ สิทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A MODEL FOR DEVELOPING ACADEMIC LEADERSHIP IN THE DIGITAL
ERA OF ADMINISTRATORS AT PRIMARY SCHOOLS
IN THE NORTHEASTERN REGION

By
ATTANASAK SITTHI

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement
for the Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อัครณศักดิ์ ลิทธิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์)	ประธานที่ปรึกษา	
		วิทยานิพนธ์	
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบ
(ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยามบนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือมาโดยตลอด จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระบอกรายการอุทิศวิทยา นายชินพงษ์ ที่สุกะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดร.เชียวชาญ ภาวะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู และศน.บุญไทย แสนอุบล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการศึกษาและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษาที่กรุณาให้เกียรติเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดาที่คอยเป็นกำลังใจ และแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยนี้ ตลอดจนครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ชีวิตอันดีงามและเสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัย

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	อัครมนต์ศักดิ์ สิทธิ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
ปริญญา	ค.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล 3) สร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล วิธีดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 372 โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การร่างรูปแบบ ตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ การสร้างและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ โดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน โดยความสนใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการบริหารและการจัดการ หลักสูตร ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2. ความต้องการจำเป็นจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับ

3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.00 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนหลังการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.20

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ ยุคดิจิทัล

TITLE	A Model for Developing Academic Leadership in the Digital Era of Administrators at Primary Schools in the Northeastern Region
AUTHOR	Attanasak Sitthi
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai
DEGREE	Ed.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research employed a Research and Development (R&D) approach with four objectives: 1) to investigate the components of academic leadership in the digital era among school administrators; 2) to assess the priority needs for developing academic leadership in the digital era; 3) to develop and validate a model for enhancing academic leadership in the digital era; and (4) to examine the effectiveness of the developed model. The research was conducted in four phases. Phase 1 focused on identifying the components of school administrators' academic leadership in the digital era through a review and analysis of relevant literature and research, complemented by in-depth interviews with experts using a semi-structured interview form. Phase 2 examined priority development needs using a survey research design. The sample comprised 372 primary school administrators in Northeastern Thailand, selected through multistage sampling. Data were collected using a five – point rating scale questionnaire. Phase 3 focus on developing and validating the model, including model drafting, expert review, and model construction. The model was subsequently evaluated by experts in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and utility. Phase 4 examined the effectiveness of the model through its implementation with a voluntary sample of 30 school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI).

The findings revealed that.

1. The academic leadership in the digital era among school administrators comprised six major components, 25 subcomponents, and 77 indicators, namely: digital vision; digital goals and mission; teacher professional development; curriculum management and administration; digital knowledge and skills; cultivation of a learning atmosphere and culture through digital technology; and supervision, monitoring, follow-up, and evaluation.

2. The priority needs, ranked from highest to lowest, were digital knowledge and skills; digital vision; digital goals and mission; supervision, monitoring, follow-up, and evaluation; cultivation of a learning atmosphere and culture through digital technology; curriculum management and administration; and teacher professional development, respectively.

3. The developed model consisted of principles, objectives, content, development processes, and measurement and evaluation processes. The overall evaluation of the developed model indicated the highest level of accuracy, appropriateness, feasibility, and utility.

4. Regarding the effectiveness of the developed model, the findings indicated that: 1) school administrators' academic leadership in the digital era after the workshop was higher than before participation, with a percentage gain of 26.00%; and 2) following practical implementation and experiential learning in schools, their academic leadership in the digital era continued to improve, achieving a percentage gain of 26.20%.

Keywords: Development Model, Academic Leadership, Digital Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ	22
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	26
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	27
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	30
ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	30
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	32
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	33
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	46
ความหมายของยุคดิจิทัล	47
วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล	48
ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	51
ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	53
องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	54
การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล	65
ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	68
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	70
ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ	153
ความหมายของรูปแบบ	153
ประเภทของรูปแบบ	154
องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ	156
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล	170
ประสิทธิผลของรูปแบบ	178
ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา	181
ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา	181
ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา	183
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	188
ความหมายของความต้องการจำเป็น	188
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	191
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	192
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น	192
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	195
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น	198
3 วิธีดำเนินการวิจัย	203
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ...	204
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	204
ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	204

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	206
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	206
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	210
ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	215
ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	217
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	227
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..	227
ขั้นตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	227
ขั้นตอนที่ 2 ผลจากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	235
ขั้นตอนที่ 3 ผลจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	237
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาดูความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	245
ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	245

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 5 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	250
ขั้นตอนที่ 5 ผลการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	250
ขั้นตอนที่ 6 ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	258
ระยะเวลาที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	269
ขั้นตอนที่ 7 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	269
ขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	304
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	307
ความมุ่งหมายของการวิจัย	307
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	308
วิธีดำเนินการวิจัย	308
สรุปผลการวิจัย	310
อภิปรายผลการวิจัย	317
ข้อเสนอแนะ	328

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	331
ภาคผนวก	369
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	371
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	379
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	407
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	411
ภาคผนวก จ คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา	449
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	479
ประวัติย่อของผู้วิจัย	493

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	42
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	62
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	70
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ..	80
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู	88
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตร	96
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะดิจิทัล	105
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	115
9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	124
10 แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	128
11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..	167
12 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	175
13 ประชากร จำแนกตาม จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้บริหาร	207
14 จังหวัดที่ได้รับการสุ่ม จำแนกตาม จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้บริหาร	208
15 กลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน	209
16 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย	228

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	235
18 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..	238
19 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	245
20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพปัจจุบัน ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	247
21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่พึงประสงค์ ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	248
22 ความต้องการจำเป็น (PNI _{MODIFIED}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	249
23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบรูปแบบ การพัฒนา และเอกสารประกอบการพัฒนา	259
24 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง	270
25 ค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนการทดสอบก่อนอบรมและหลังการอบรม เชิงปฏิบัติการ	272
26 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนน เฉลี่ยของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	273

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	287
28 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ร้อยละ ความก้าวหน้าของ คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	290
23 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็น ประโยชน์ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการศึกษาของพระสอนศีลธรรม ในพื้นที่ความรับผิดชอบของคณะสงฆ์ภาค 8 ยุทธศาสตร์ที่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศของพระบริหารการนิเทศ	244
24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ การจัดการศึกษาของ พระสอนศีลธรรมในพื้นที่ความรับผิดชอบของคณะสงฆ์ภาค 8	389
25 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (R) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการจัดการศึกษาของพระสอนศีลธรรมในพื้นที่ ความรับผิดชอบของคณะสงฆ์ภาค 8	401

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	71
3 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	82
4 องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครู	89
5 องค์ประกอบย่อยของการบริหารและการจัดการหลักสูตร	98
6 องค์ประกอบย่อยของความรู้และทักษะดิจิทัล	108
7 องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	117
8 องค์ประกอบย่อยของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	126
9 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	168
10 กระบวนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา	218
11 วิธีดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ระยะ	226
12 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	268
13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	481
14 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	481
15 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	482

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
16 สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	482
17 สัมภาษณ์ ดร.เรืองฤทธิ์ ดั่งดีลี ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ บ้านดงหนองบัวท่าโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	483
18 สัมภาษณ์ นายฤทธิไกร มั่นจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	483
19 สัมภาษณ์ ดร.เชี่ยวชาญ ภาวะวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนตู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	484
20 ป้ายประชาสัมพันธ์โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ	485
21 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ	486

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้บริบทของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมของการดำรงชีวิต เกิดความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงวิถีชีวิตของมนุษย์กับการดำเนินกิจกรรม ในทุกมิติ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งเป็นกาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาในทุกภาคส่วน อันส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชน ในสังคมยุคใหม่ที่ต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี (อร่าม วัฒนะ, 2561, หน้า 57) การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้าง ศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล หลายประเทศทั่วโลก จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประชากรให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้ให้ ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย ให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับ การเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1 – 2) ดังนั้น การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนด เป้าหมายการพัฒนา การวางแผนและการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

ที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือต้องปรับหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 2)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถวางแผน คัดเลือก และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา (จิณฉัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 238) และมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัลซึ่งเป็นกระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะผลักดันและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา และการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 181)

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติการกิจด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ตลอดจนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 14 – 15) ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวต้องบูรณาการให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ครอบคลุมการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การส่งเสริมการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ตลอดจนการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้บทบาทดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2011, pp. 125 – 142) และ Robinson et al. (2008, pp. 655 – 661) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งใช้อิทธิพลในการขับเคลื่อน ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือที่ดีกับครู การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การมีความริเริ่มสร้างสรรค์และความรอบรู้ทางวิชาการ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ตลอดจนผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ บทบาทครู ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทนักวิชาการ บทบาทผู้นำ บทบาท ผู้ประสานงานและสร้างเครือข่าย บทบาทนักแก้ปัญหา บทบาทสร้างทีมงาน บทบาทพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบทบาทนักสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเป็นผู้ริเริ่มสร้างแรงบันดาลใจ เป็นที่ปรึกษาตลอดจนให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือแก่ครู และบุคลากร เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (จิตติมา วรณศรี, 2553, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2565, หน้า 3)

มูลนิธิเอเชีย ภายใต้ความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร สถานเอกอัครราชทูตออสเตรเลีย และเครือข่ายพันธมิตร ได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง “จากความท้าทายสู่คุณภาพการศึกษาของประเทศไทย: กฎระเบียบ การบริหารทรัพยากร และความเป็นผู้นำ” ในช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2564 โดยมุ่งศึกษาบทบาทเชิงโครงสร้างของ “ตัวกลาง” ระหว่างผู้กำหนดนโยบายการศึกษาระดับชาติและผลผลิตทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา ซึ่งก็คือ “ผู้อำนวยการสถานศึกษา” ในฐานะ “กลองดำทางการศึกษา”

หรือแกนหลักในการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” โดยเฉพาะ การกำหนดทิศทางของโรงเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ นอกจากนี้ มูลนิธิเอเชียยังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ชัดเจน จึงควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่มุ่งยกระดับสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ตำแหน่งในอนาคต (รัตนา แซ่เล้า, 2566, ออนไลน์)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะสามารถดำเนินไปได้ต้องอาศัยบุคคลสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการกำกับทิศติดตามการสอนของครู และจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์และเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างการเรียนรู้ของหลักสูตรรวมทั้งพัฒนาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตรปะโคทั้ง, 2561, หน้า 238) สอดคล้องกับสุปรีดา โกษาแสง, กฤษดา ผ่องพิทยา และสมชาย เทพแสง (2565, หน้า, 248) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารการจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาควรคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นสำคัญ หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

พัฒนาความสามารถในการแข่งขัน การบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัย โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการสร้างโอกาสทางสังคมและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกระดับคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพ ของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลต้อง มีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศโดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิด ประโยชน์โดยการสร้างมูลค่า การบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน มุ่งส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่าง จากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้มีประสบการณ์ที่เหนือ ความคาดหวังกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและ นวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กับการบริหารสถานศึกษาก็เป็นอีกส่วนที่มีความสำคัญและค่อนข้างเป็นปัญหา เนื่องจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่อนข้างกับการใช้ช่องทางหรือวิธีสื่อสารรูปแบบเดิม เช่น การประชุมแบบดั้งเดิม การบริหารจัดการข้อมูลโดยใช้กระดาษเป็นสื่อหลัก การเข้ามา ของเทคโนโลยีดิจิทัลจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสิ้นเชิงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปรับตัวไม่ทัน (ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์, 2565, หน้า 38)

ในปีการศึกษา 2568 พบว่าประเทศไทยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 29,583 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 27,040 โรงเรียน ซึ่งเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 12,024 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568, ออนไลน์) โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษา ก็มีหน้าที่หลักคือการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก ล้วนแล้วมีภารกิจที่จำเป็นต้องทำทั้งสิ้นเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบาย การศึกษาของชาติ ของหน่วยงานต้นสังกัด ภารกิจหลักหรือหน้าที่หลักในโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายร่วมขับเคลื่อนเพื่อพัฒนา หรือยกระดับการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาจะเป็นผู้นำหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต, 2564, หน้า 5 – 6) ซึ่งจากบริบทและความสำคัญเหล่านี้ทำให้นักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตามการยกระดับคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมุ่งที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อค้นหาคำตอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนารูปแบบและแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
4. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ
 - 1.1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
 - 1.2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถม
2. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้
 - 2.1 ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 - 2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

2.3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของธัญญรัตน์ ธนวัฒน์บังสกุล และคณะ (2558); เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2558); วิทิตา สุขทั่วญาติ และคณะ (2559); สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560); เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2560); จิตาภัสร์ พิษณุชาติพัฒน์ และคณะ (2567); เกศสุดา มิตรภูษามารณ์ (2567); วทันญญา ภูครองนา และคณะ (2567); ปราการ ช่วยรักษา และคณะ (2567); อุมารณ์ สารพล และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568); Hallinger & Murphy (1985); Murphy (1990); Krug (1992); Weber (1996); McEwan (1998); Alig – Mielcarek (2003); Heck & Hallinger (2009); Robinson, Hohepa & Lloyd (2009); Shepherd (2019); DeWitt (2020); Stronge & Xianxuan Xu (2021)

1.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2560); กนกอร สมปราชญ์ (2562); ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562); ชีวิน อ่อนละออง และคณะ (2563); จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565); สุกิจ กลางสุข และคณะ (2566); ณิชดา เวชญาลักษณ์ (2566); กะรัต ทองใสพรและคณะ (2566); พรวิภา เขยกลิ่น (2566); ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566); ภาณุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ (2567); วาสนา ดิษฐ์ประดับ และคณะ (2567); ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์ (2567); ทิตติมาพร ปิตตามานัง (2567); รัฐนันท์ รถทอง (2567); นันทวรรณ คุ่มบัว และคณะ (2568); ณาฏยา ทองห่อ และคณะ (2568); Ribble, Baily & Ross (2004);

Sheninger (2014); Zhong (2017); Hensellek (2020); Guanzon et al (2024); Lin (2024); Peng, Alias, Hazizi (2024); Mansor & Ismail (2024)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
2. การพัฒนาวิชาชีพครู
3. การบริหารและการจัดการหลักสูตร
4. ความรู้และทักษะดิจิทัล
5. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ กัญญามน อินทวง และคณะ (2560); รัชพัชญ์ โหนา (2562); กัญญารัตน์ สุขแสน และคณะ (2564); จิตติมา วรรณศรี (2564); ทศนีย์ มณีวรรณ และคณะ (2564); เรณู ภู่ออน (2565); ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ และคณะ (2566); สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566); สุกิจ กลางสุข และคณะ (2566); ยภิญญา จำปาหวาย และคณะ (2567); สมทรัพย์ ภูโสดา และคณะ (2567); ไชยโพธิ์ รมโพธิ์ และคณะ (2568); Truelove, S. (1992) ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาประกอบด้วย 4 วิธี ดังนี้

- 1.2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
- 1.2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 1.2.3 การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา
- 1.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎี ของนักวิชาการและนักการศึกษาของ ศิริพร กุลสานต์ (2557); ดำรง มูลป้อม และคณะ (2558); สายทอง ไตรยะวิภาค (2558); วิทิศา สุขท้าวญาติ และคณะ (2559); ชวนะ ทวีอุทิศ (2559); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561); ไชยา ภาวะบุตร และคณะ (2563); จิตติมา วรรณศรี (2564);

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564); ณัฐฐาภรณ์ พุทธิกุลหิรัญเมธา (2565); สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566); Warren & Dennis (1980); Bardo & Hartman (1982); Cascio (1995); Dessler (1998) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กระบวนการพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

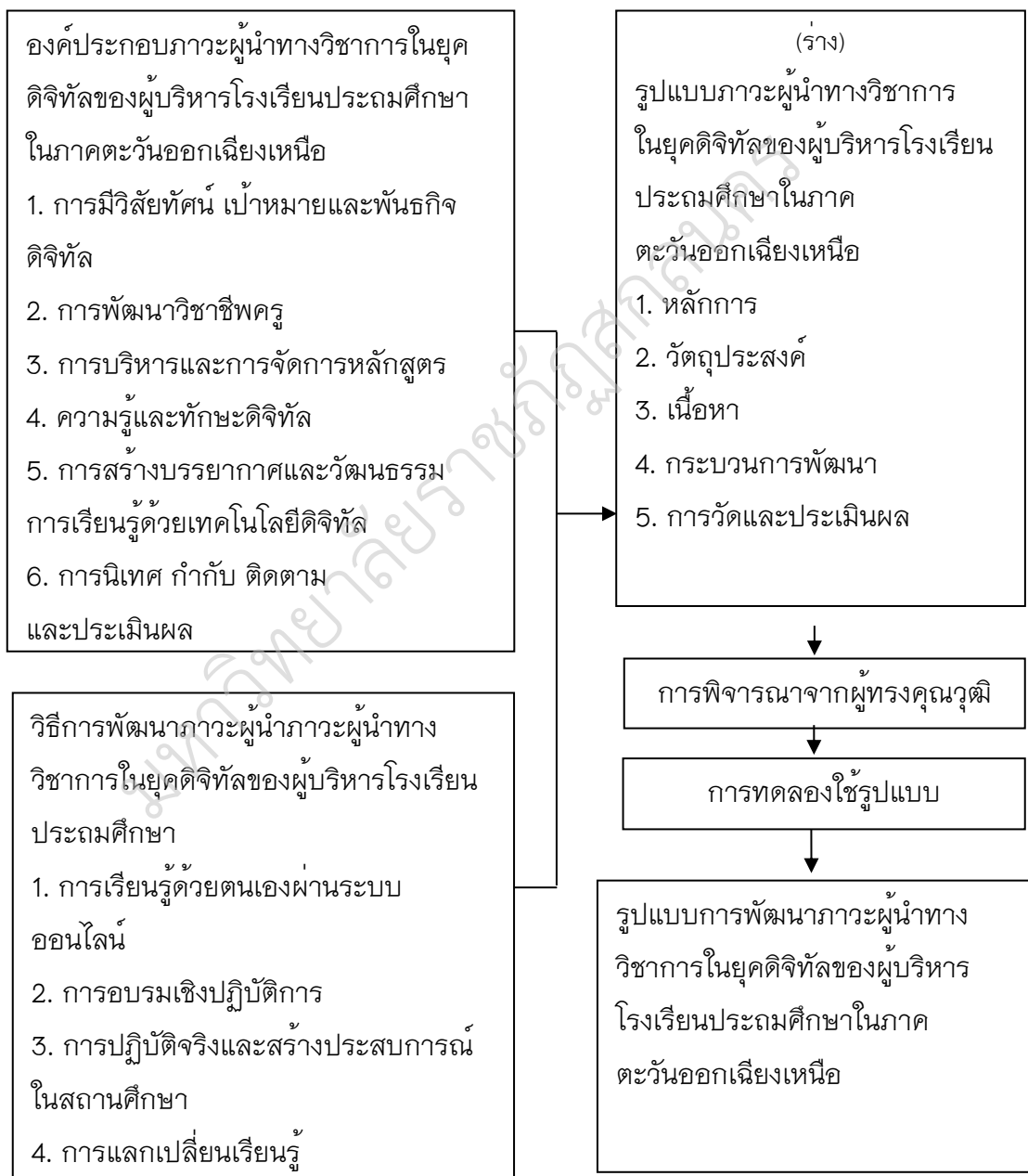
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12,024 โรงเรียน 12,024 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 372 คน ตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2.3 กลุ่มทดลองที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน โดยความสมัครใจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด
ของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การศึกษา และเศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา รวมถึงสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะ บทบาท หรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และใช้ศิลปะการจูงใจเพื่อพัฒนางานวิชาการและกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยรวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาครู การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายทางวิชาการและความเป็นเลิศของสถานศึกษา
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานวิชาการ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล ตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของ ซึ่งครอบคลุมการบริหารหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย

เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและวัดผลได้ รวมถึงกำหนดพันธกิจที่สะท้อนความรับผิดชอบขององค์กรทางการศึกษาในการพัฒนาครู ผู้เรียน และระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 การสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาร่วมกันคิด วิเคราะห์ และกำหนดทิศทางการพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

5.1.2 การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวคิด ทิศทาง และภาพอนาคตของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน โดยใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบดั้งเดิมและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และแรงจูงใจร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางวิชาการ การสื่อสาร การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

5.2 การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุน และขับเคลื่อนการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมจรรยาบรรณของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การวางแผน การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวางแผน จัดระบบการดำเนินงาน และกำหนดกลไก

ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา เพื่อปรับปรุง และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

5.2.2 การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง การเสริมสร้างและยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบนวัตกรรมการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของศตวรรษที่ 21

5.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติ ที่ดี และองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนานวัตกรรมการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร หมายถึง กระบวนการบริหาร เชิงระบบที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาและนโยบายของชาติ ตอบสนองต่อบริบทของสังคมยุคดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการ ออกแบบและกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการ ของผู้เรียน สังคม และเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมถึงการมีส่วนร่วมของครูและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษา ในอนาคต

5.3.2 การนำหลักสูตรไปใช้หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5.3.3 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน รวมถึงข้อมูลเชิงสถิติจากระบบดิจิทัล

5.3.4 การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดหา และบริหารทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

5.3.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการวัดและประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันเวลา และสามารถนำไปใช้ ปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล และสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียน

5.4 ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการใช้ เข้าใจ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การนิเทศ การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โปร่งใส และคำนึงถึง ความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการเข้าถึง เข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล สารสนเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม เพื่อสนับสนุนการบริหาร จัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

5.4.2 ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเรียนรู้ เข้าใจ เลือกใช้ และประยุกต์เทคโนโลยี

ดิจิทัลในการบริหารจัดการ การนิเทศ และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

5.4.3 ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่ม ออกแบบ พัฒนา และประยุกต์นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

5.4.4 ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผ่านช่องทางดิจิทัล อย่างเหมาะสม เช่น ระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มการประชุมทางไกล หรือระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

5.5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.5.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การจัดให้มีระบบ สื่อ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับ การเรียนรู้และการทำงานของครูและนักเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต แพลตฟอร์ม การเรียนการสอนดิจิทัล ห้องเรียนอัจฉริยะ หรือศูนย์เรียนรู้ดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา

5.5.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นแบบอย่าง (Role Model) และส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน เห็นคุณค่าและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

5.5.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้คิดริเริ่ม ทดลอง และสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในบริบทของโรงเรียนยุคดิจิทัล

5.5.4 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ จัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยมุ่งให้ครูสามารถประยุกต์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมต่อผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน

5.6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อควบคุม ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้บรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ การติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

5.6.1 การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางและทิศทางการนิเทศอย่างมีระบบ โดยผู้บริหารโรงเรียน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ทางการศึกษาและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งออกแบบแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นฐาน เพื่อให้การนิเทศมีเป้าหมายชัดเจน และสามารถวัดผลได้

5.6.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมิน ความต้องการ หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียน การสอนของครู ปัญหาอุปสรรค และความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำมาใช้วางแผน การนิเทศที่ตอบสนองต่อความเป็นจริงในสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือข้อมูลจากระบบบริหารจัดการโรงเรียน เป็นฐานในการตัดสินใจ

5.6.3 การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล หมายถึง การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศ เช่น

แบบนิเทศออนไลน์ แบบประเมินผล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร ติดตาม และจัดเก็บข้อมูลการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวก รวดเร็ว และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6.4 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติการนิเทศที่ผู้บริหารและคณะนิเทศดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Coaching & Mentoring) การสังเกตการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการนิเทศทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์

5.6.5 การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ เพื่อวัดระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการจัดทำรายงานผลการนิเทศทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบดิจิทัล เพื่อนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ครูและผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศในรอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง

6. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำด้านวิชาการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานโรงเรียนประถมศึกษา

6.2 จุดประสงค์ หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น

6.3 เนื้อหา หมายถึง สารที่เป็นองค์ความรู้ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล การพัฒนาครู การบริหารและการจัดการหลักสูตรความรู้และทักษะดิจิทัล การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

6.4 กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น

5 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการติดตาม และประเมินผล

6.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดผลเพื่อประเมิน พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 4 วิธี ได้แก่

7.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการวางแผน จัดการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลออนไลน์ ได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ โดยศึกษาคู่มือและเอกสาร ประกอบการพัฒนา ก่อนเข้าสู่กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

7.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน โดยมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ผ่านกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล

7.3 การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและ พัฒนาการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

7.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการร่วมกันแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ประสบการณ์ องค์ความรู้ และแนวทางปฏิบัติที่ดี ภายหลังจากนำความรู้ ไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในบริบทของยุคดิจิทัล

8. ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง ผลที่บรรลุตามเป้าหมาย /
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งวัดได้จาก

8.1 ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ระดับที่รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบท
ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎี
ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความเป็นประโยชน์
และการยอมรับจากผู้ใช้หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

8.2 พัฒนาการของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียน หมายถึง ความก้าวหน้าในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งพิจารณาจากผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ
พัฒนา เพื่อสะท้อนถึงระดับการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของการพัฒนา

9. ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหรือผลจากการประเมิน
ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์หรือสภาพ
ที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างหรือปัญหาที่ต้องได้รับการ
พัฒนา โดยการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะนำไปสู่การ
กำหนดแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหา และดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงในทางบวกต่อบุคคล
หรือหน่วยงาน

10. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหรือผลจาก
การประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
หรือสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างหรือปัญหา
ที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหา และดำเนินการ
เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์
และการเปลี่ยนแปลงในทางบวกต่อบุคคลหรือหน่วยงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล
2. วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล
3. ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
4. ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล
6. การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียน

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

1. ความหมายของรูปแบบ
2. ประเภทของรูปแบบ
3. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล
5. ประสิทธิภาพของรูปแบบ

ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D)

1. ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและการพัฒนา
2. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายความต้องการจำเป็น
2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนองค์กร และสังคมให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ภาวะผู้นำไม่ได้หมายถึงการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคล การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้วิจัยจึงมุ่งนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ในบริบทของสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและการพัฒนาสังคมโดยรวม ทั้งนี้ การเป็นผู้นำไม่ได้หมายถึงเพียงการมีอำนาจ

ตามตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่เท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงความสามารถในการชี้นำ สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำจึงนับเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถนำพาองค์กรหรือสังคมไปสู่ความสำเร็จ และความยั่งยืนได้อย่างเหมาะสมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันไปตาม แนวคิด มุมมอง และบริบทของการศึกษา แม้บางแนวคิดจะมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกัน แต่ก็มียุทธศาสตร์เฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

อัครนี สุกิจใจ (2560, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ ของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือ กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความ ร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และพากันไปสู่จุดหมาย ที่ตั้งตาม โดยประกอบด้วยตัวผู้นำ ผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้

มนตรี ถ้ำหิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงของออกผู้นำในการใช้อิทธิพลที่เป็นกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้น ชี้นำบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน หรือกิจการขององค์กร หรือหน่วยงานด้วยการยอมรับ เชื่อมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน หรือขององค์การให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

วัฒนา ปะกิดา (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่ม เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถพิเศษของบุคคลที่จะสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับคน ในองค์กรให้มีความมั่นใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศิริประภา อัครภูมิชาติ (2565) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคลอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2565, หน้า 26) สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้วิธีการ คุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในฐานะผู้นำองค์กรใช้ในการจูงใจ โน้มน้าว กระตุ้น หรือสนับสนุนให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มคนทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ได้

มุกิตา อินกล้า (2565, หน้า 41) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ภาวะผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่ หรือภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจเสริมสร้างกำลังใจ มีคุณธรรมจริยธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นการสร้างความรู้ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง จุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ของสถานศึกษา เน้นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ความผูกพันกับองค์กร การบริหารเทคโนโลยีและสารสนเทศ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นต้นแบบที่ดีตามที่ผู้บริหารควรมีในศตวรรษที่ 21

วัชรารณณ์ แสงทิพย์ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเป็นผู้นำที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เกิดการยอมรับเพื่อให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

สุพจน์ ประไพเพชร, สราวุธ กุลแดง, ราตรี เลิศหว้าทอง และสุดสวาสดี ประไพเพชร (2566, หน้า 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการสร้างอิทธิพลเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

ปรัชญา บุตรสะอาด (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะสามารถโน้มน้าวให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยไม่จำเป็นต้องใช้คำสั่งหรือบังคับ ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ผู้นำจะสามารถหลอมรวมทีมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความสุข

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำสามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้ผู้ตามร่วมกันดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร

Bass & Riggio (2006, p. 4) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า คือการจูงใจให้ผู้ตามร่วมกันสร้างและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร ผู้นำแบบนี้ จะกระตุ้นให้ทีมงานคิดนอกกรอบ แก้ไขปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ โดยการให้คำแนะนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Gibson (2012, p. 314) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความพยายามของผู้นำที่จะใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นบุคคลให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง เป้าหมายหลักของผู้นำคือการนำพาทีมให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลของสมาชิกในทีม เป้าหมายของกลุ่ม หรือเป้าหมายโดยรวมขององค์กร ความสำเร็จของผู้นำจึงวัดได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยมีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ติดตามปรับปรุงพฤติกรรมและทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ความสำเร็จของผู้นำจึงวัดได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของผู้นำเช่นกัน นอกจากนี้ผู้ตามจะยอมรับคำสั่งของผู้นำเมื่อเชื่อมั่นว่าจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า

Yukl (2013, p. 20) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและความพยายามในการใช้อิทธิพลของผู้นำที่ครอบคลุมทุกสถานการณ์อันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันของคนในองค์กรประสบผลสำเร็จลุล่วง

Gareth R. Jones Jennifer M. George (2016, p. 415) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และกำกับกิจกรรมของบุคคลอื่นเพื่อช่วยบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร บุคคลที่ใช้อิทธิพลดังกล่าวคือ ผู้นำ เมื่อผู้นำมีประสิทธิภาพ อิทธิพลที่พวกเขาใช้เหนือผู้อื่นจะช่วยให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ อิทธิพลของพวกเขาจะไม่ส่งผลต่อ มักจะทำให้บรรลุเป้าหมายลดลง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว กระตุ้น หรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำให้เกิดความร่วมมือกันและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้สำเร็จ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เนื่องจากผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง วางแผนกลยุทธ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน การมีภาวะผู้นำที่ดีสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันกับองค์กร และการพัฒนาศักยภาพของทีมงานอีกด้วย ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

นฤมล จิตรเชื้อ, เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์สินาวิน และนลินธัญ ดิษฐ์สวัสดิ์, (2560, หน้า 1739 – 1740) กล่าวไว้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญที่เริ่มจากภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจนมีการสร้างพันธกิจ

เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้น บุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมาย คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

Gibson (2012, p. 314) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำย่อมสามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสำเร็จขององค์กร

Bass & Riggio (2006, p. 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นการการสร้างความผูกพัน ซึ่งผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน จะสามารถสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาองค์กร วางแผนและบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังส่งเสริมความพึงพอใจ ความผูกพัน และความไว้วางใจของบุคลากรผ่านการพัฒนาศักยภาพและการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวก ตลอดจนขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิผล และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำได้ผ่านการพัฒนาและวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน โดยเริ่มจากการมองที่ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ จนมาถึงการเน้นพฤติกรรมและสถานการณ์ และในปัจจุบันได้ขยายไปสู่การพิจารณาความสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลง และความหลากหลาย ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำมีประโยชน์ในการทำ ความเข้าใจ ทำนาย และควบคุมความสำเร็จของผู้นำ โดยเป้าหมายหลักของทฤษฎีคือการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Leadership trait theories)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

(Contingency leadership theories) และ 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) (Lussier and Achua, 2001, pp. 16 – 17) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Leadership trait theories)

การศึกษาภาวะผู้นำในยุคแรกเริ่มมีพื้นฐานอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “ผู้นำเกิดมาเป็นผู้ไม่ใช้ถูกสร้างขึ้น” นักวิจัยพยายามระบุชุดของคุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะที่แยกความแตกต่างระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม หรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงลักษณะ (Leadership Trait Theories) พยายามอธิบายลักษณะเด่นเฉพาะที่สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำได้ นักวิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะทางร่างกายและจิตวิทยา เช่น ระดับพลังงานที่สูง รูปลักษณ์ ความก้าวร้าว ความพึงพาตนเอง ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และความเป็นผู้นำที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อพยายามระบุชุดคุณลักษณะที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จทุกคนควรมีเหมือนกัน ในช่วงปี ค.ศ. 1930 และ 1940 มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำหลายร้อยครั้งเพื่อค้นหารายการคุณลักษณะสำคัญ อย่างไรก็ตาม ไม่มีใครสามารถสร้างรายการคุณลักษณะที่เป็นสากลซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จทุกคนมี หรือคุณลักษณะที่สามารถรับประกันความสำเร็จในความเป็นผู้นำได้

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ในช่วงปี ค.ศ. 1950 การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนแนวทางจาก ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ไปสู่การมุ่งเน้นที่สิ่งที่ผู้นำทำจริงในงาน (พฤติกรรม) ในการค้นหารูปแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ นักวิจัยพยายามระบุความแตกต่างในพฤติกรรมระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีหมวดหมู่ย่อยของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่เน้นลักษณะของงานบริหารอีกด้วย ตัวอย่างหนึ่งของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมคือ บทบาทการบริหาร 10 ประการของ Mintzberg (Mintzberg's ten managerial roles) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามของทฤษฎีนี้ในการอธิบาย รูปแบบการปฏิบัติงานเฉพาะที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้ หรือเพื่อกำหนดลักษณะของงานที่พวกเขาทำ การวิจัยเชิงพฤติกรรมมุ่งเน้นไปที่การค้นหารีวิธีจัดประเภทพฤติกรรมที่ช่วยให้เข้าใจภาวะผู้นำได้ดีขึ้น มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ และตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหลายร้อยรายการ อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์การบริหาร ในแง่บวก ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Mintzberg ถูกนำไปใช้

อย่างแพร่หลายในการฝึกอบรมผู้นำ และนักวิจัยคนอื่น ๆ ได้ระบุมิติทั่วไปของพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task – oriented leadership) และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล (People – oriented leadership) ซึ่งทั้งสองมิตินี้มีความสำคัญในการอธิบายความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency leadership theories) ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) ต่างพยายามค้นหารูปแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ดังนั้นจึงถูกเรียกว่า ทฤษฎีสากล (Universal Theories) ในช่วงปี ค.ศ. 1960 ได้ปรากฏชัดเจนว่า ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ คำตอบที่เหมาะสมมักขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงได้เปลี่ยนไปสู่ ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์พยายามอธิบายว่า รูปแบบภาวะผู้นำใดเหมาะสม โดยพิจารณาจากตัวแปรต่าง ๆ เช่น ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ลักษณะและ / หรือพฤติกรรมแบบใด ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในภาวะผู้นำเมื่อพิจารณาปัจจัยตามสถานการณ์ แนวคิดของทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของปัจจัยตามสถานการณ์ เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะของผู้ตาม หนึ่งในแง่มุมของการวิจัยนี้คือการค้นพบว่า งานบริหารมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไรในองค์กรประเภทต่าง ๆ ระดับการบริหาร และวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น ในบางวัฒนธรรม ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) เป็นที่นิยม ขณะที่ในบางวัฒนธรรม ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leaders) กลับเป็นที่นิยมรับมากกว่า

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ในช่วงกลางถึงปลายปี ค.ศ. 1970 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มในช่วงนี้เริ่มเปลี่ยนไปสู่ทฤษฎีแบบบูรณาการ (Integrative Theory) ซึ่งมีเป้าหมายในการรวมทฤษฎีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีเชิงบารมีใหม่ (Neo – Charismatic Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการพยายามรวมเอาทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) และทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) เข้าไว้ด้วยกัน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ส่งผลต่อความสำเร็จ นักวิจัยพยายามอธิบายอีกว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงยินดีที่จะทำงานหนักและเสียสละตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร หรือว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของผู้ตามได้อย่างไร ทฤษฎีเหล่านี้ระบุพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ และสำรวจว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำจึงอาจมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกันต่อผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทของสังคมและองค์ความรู้ทางการบริหาร โดยในระยะแรกมุ่งศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ เช่น ความมั่นใจและความสามารถในการจูงใจ ซึ่งพัฒนาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต่อมา มีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการมุ่งเน้นงาน และการมุ่งเน้นบุคคล จนเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำเดียวได้กับทุกสถานการณ์ จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อม ผู้ตาม และลักษณะงาน ในระยะต่อมา แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบูรณาการได้ผสานแนวคิดจากหลายทฤษฎี เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และบริบทแวดล้อมอย่างครอบคลุม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรและสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานทางวิชาการภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การส่งเสริมศักยภาพของครู และการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

เยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์ (2558, หน้า 34) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ศศิ ศิริพรหมมา (2560, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดง

บทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชักนำ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 42) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชักนำ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู เกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล และวิจัยการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

นิสาลักษณ์ จันทอร่าม (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการกระทำการหรือการแสดงกิริยาเพื่อใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคลหนึ่งเพื่อวางแผนอำนวยความสะดวก ใช้ศิลปะจูงใจและควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการคิดริเริ่มให้เกิดแนวคิดใหม่ ให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการปฏิบัติของครูเพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้น ได้อย่างชัดเจนครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน จุดเน้นของผู้นำทางวิชาการคือต้องรับผิดชอบ การจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสภาพภายในห้องเรียนกระบวนการสื่อสารหรือติดต่ออัน และกันกับผู้ร่วมงานจนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

นิรุตต์ ชัยมณี (2566, หน้า 11) ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

Day & Sammons (2016, p. 45) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้น ยังรวมถึงการบริหารจัดการด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การเรียนการสอน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงสุด

Hallinger (2018, p. 23) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและครู

Robinson, Hohepa & Lloyd (2009, p. 88) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นำในโรงเรียนในการกำหนดพันธกิจทางการศึกษา ติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะ บทบาท หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ ส่งเสริม สนับสนุน และใช้ศิลปะการจูงใจเพื่อพัฒนางานวิชาการและกระบวนการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยรวมถึงการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาครู การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายทางวิชาการและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเปรียบเสมือนรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครู และนำพาให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดังต่อไปนี้

วัลลภ ปุยสุวรรณ (2560, หน้า 31) กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีความสามารถในการกำหนดพันธกิจเป้าหมายของโรงเรียน มีการบริหารหลักสูตรและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามหลักสูตร มีการนิเทศกำกับติดตามการศึกษา เอาใจใส่ดูแลครูนักเรียน มีการวัดผล

และประเมินผลสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ พัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าให้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งนั้น จะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาบุคลากร และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้

สมเกียรติ อินทสิงห์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, ณัด บุญชัย และชาติรี มณีโกศล (2567, หน้า 459) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบนี้จะสามารถนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันเทคโนโลยี และตอบโจทช์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความเป็นผู้นำที่เปิดรับเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกัน การสนับสนุนและการพัฒนาครู การสร้างและสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเข้าใจ และสามารถจัดการกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสมจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนได้อย่างเป็นประสพการณ์ที่เติบโตขึ้นตามความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการนำเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนการเรียนรู้และการสอนในยุคดิจิทัลนี้

สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ ตั้งแต่การพัฒนาการเรียนการสอน การปรับใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ไปจนถึงการสร้างความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านนี้จะสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของโรงเรียนในภาพรวม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะสามารถสร้างทิศทางและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ครูและนักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์บังสกุล และปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2558, หน้า 471 – 472) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินการสอนของครู
4. การประสานการใช้หลักสูตร
5. การติดตามตรวจสอบและดำเนินการด้านความก้าวหน้า

ของนักเรียน

6. การบริหารเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอน
7. การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์, ปรีชา คัมภีรปกรณ์, ชรินทร์ วะสินนท์, และสุรัตน์ ดวงชาทม (2558, หน้า 75) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
3. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
5. การพัฒนาวิชาชีพครู

วิจิตา สุขทัญญาติ, สัราญ มีแจ่ง, วิทยา จันทร์ศิลา และฉลอง ชาติรุประชีวิน (2559, หน้า 17) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ดานความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์

(Strategic Management of school instructional leadership)

2. ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Development of school educational quality)
3. ด้านการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยเทคโนโลยีการสื่อสารในสถานศึกษา (Teaching and learning innovations by ICT)
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาครูและนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน (Development of teaching staff and student activities of school academic excellences)
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Transformational leadership and language skill in communication)

สุชน วิเชียรสรรค์, ทวนทอง ชาวศิริพิงค์, และเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม (2560, หน้า 243) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา
2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน
3. การติดตามดูแลความร่วมมือด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล
4. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการสังเกตและประเมินผลของครู
5. ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา
6. การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล
7. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา
8. การมุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ และรัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2560, หน้า 17 – 25) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

2. ด้านการกำกับติดตามและสะท้อนผลการจัดการศึกษา
3. ด้านการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ
4. ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน
5. ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน
6. ด้านการกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย

ร่วมกัน

ฐิตาภัสร์ พิษญาธิพัฒน์, พีรพงศ์ ทิพนาค, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ และนิตยา ศรีมกุฎพันธ์ (2567, หน้า 472) ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้
2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
3. การพัฒนานักเรียน
4. การพัฒนาครู
5. การจัดบรรยากาศในสถานศึกษา

เกศสุตา มิตรภูษามารณ์ (2567, หน้า 195) กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางและนโยบาย
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
4. การพัฒนาครูและบุคลากร
5. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

วัทธัญญ ภูครองนา นิพล อินนอก อุไรรัตน์ ทิพยเนตร ปัญญา หาแก้ว และรัตติมา พานิชอนุรักษ์ (2567, หน้า 151) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การมีวิสัยทัศน์ทางวิชาการ
3. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
4. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
6. การพัฒนาบุคลากร

อุมาภรณ์ สารพล และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568, หน้า 180)

ได้ทำการศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
4. ด้านการบริหารหลักสูตร

Hallinger & Murphy (1985, pp. 221 – 224) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการบริหารการสอนของผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อระดับผลผลิตของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 11 ด้าน และได้ใช้ชื่อองค์ประกอบย่อยทั้ง 11 ด้าน สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหาร เรียกว่า “การจัดระดับการบริหารจัดการด้านวิชาการของผู้บริหาร (Principal Instructional Management Rating Scale – PIMRS)” ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจหลักของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน ที่มีส่วนในการกำหนด แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

2. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอนจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

- 2.1 การนิเทศติดตาม ประเมินผล
- 2.2 การบูรณาการหลักสูตร
- 2.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก
 - 3.1 การบริหารจัดการเวลาเรียนให้เป็นไปอย่างมีระบบ
 - 3.2 การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร
 - 3.3 การรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร
 - 3.4 การสร้างแรงจูงใจครู
 - 3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ
 - 3.6 การให้แรงจูงใจแก่นักเรียน

Murphy (1990, pp. 163 – 200) ได้สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และได้สร้างกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย มิติของภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
2. การบริหารจัดการการผลิตผลผลิตทางการศึกษา
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
4. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน

Krug (1992, pp. 430 – 443) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดพันธกิจ
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Weber (1996, pp. 191 – 224) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างชัดเจน ได้แก่

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน โดยผู้นำทางวิชาการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน โดยผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดทางการสอนไปใช้ในชั้นเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก โดยผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก โดยการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. การนิเทศ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยผู้นำทางวิชาการใช้การสังเกตในห้องเรียนเป็นเครื่องมือในการประเมินผล และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนจากกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การประเมินหลักสูตรการสอน โดยผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและพัฒนาระบบการประเมินหลักสูตร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

Alig – Mielcarek (2003, p. 82) ได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความโดดเด่นโดย Hallinger and Murphy (1985), Murphy (1990) และ Weber (1996) ร่วมกับทฤษฎีของ Looke และ Latham (1990) เรียกว่า Locke and Latham's Goal Setting Theory ในฐานะที่เป็นทฤษฎีฐานรากเป็นกรอบในการพิจารณา และได้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 มิติ ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การกำกับและการให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การนิเทศ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้

3. การส่งเสริมการพัฒนาครูในโรงเรียน

Robinson, Hohepa & Lloyd (2009, pp. 94 – 103) ได้ศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง
2. การจัดสรรทรัพยากรเชิงกลยุทธ์
3. การวางแผน ประสานงาน และประเมินการสอนและหลักสูตร
4. การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาของครู
5. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน

Shepherd (2019, pp. 10 – 17) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความรู้และความมั่นใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในการเป็นผู้นำทางวิชาการในสภาพแวดล้อมโรงเรียนดิจิทัล เพื่อสำรวจความรู้และความมั่นใจที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทราบว่าตนมีในการเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมโรงเรียนดิจิทัล (ชั้นเรียนแบบหนึ่งต่อหนึ่ง) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้และความมั่นใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสภาพแวดล้อมโรงเรียนดิจิทัล ได้แก่

1. ภาวะผู้นำทีม (Leadership Teams)
2. การเสริมพลังให้ครู (Empowering Teachers)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

DeWitt (2020) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดภารกิจของโรงเรียน
2. การบริหารการจัดการเรียนการสอน
3. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

Stronge & Xianxuan Xu (2021, p. 4) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นบทบาทสำคัญของผู้อำนวยการโรงเรียนในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะและคุณสมบัติเฉพาะตัวเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างและรักษาวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
2. การนิเทศ กำกับติดตามและสนับสนุนการเรียนการสอน
3. การประสานงานและควบคุมดูแลหลักสูตร
4. การเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

5. การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจในการเรียนการสอน

จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศของ ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ป้งสกุล และคณะ (2558); เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2558); วิจิตา สุขทั่วญาติ และคณะ (2559); สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560); เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2560); ลลิตาภัสร์ พิษญาติพัฒน์ และคณะ (2567); เกศสุดา มิตรภูษาภรณ์ (2567); วทันญญ ภูครองนา และคณะ (2567); ปราการ ช่วยรักษา และคณะ (2567); อุมาภรณ์ สารพล และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568); Hallinger & Murphy (1985); Murphy (1990); Krug (1992); Weber (1996); Alig – Mielcarek (2003); Robinson, Hohepa & Lloyd (2009); Shepherd (2019); DeWitt (2020); Stronge & Xianxuan Xu (2021) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังตาราง 1

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล	นักวิชาการ / นักวิจัย																			
	ชัยวัฒน์ ชื่นวนพัฒนกุล และ คณะ(2558)	เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2558)	วิจิตา สุขทวีญาติ และคณะ (2559)	สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560)	เพ็ญพักตร์ ภูคิลป์ และรัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2560)	ลลิตาภัสร์ พิษญาติพัฒน์ และคณะ (2567)	เกศสุดา มิตรภูษารณ (2567)	วชิรญา ภูครองนา และคณะ (2567)	อุดมการณ์ สารพล และกาญจน์ เรืองมนตรี (2568)	Hallinger & Murphy (1985)	Murphy (1990)	Krug (1992)	Weber (1996)	Alig – Mielcarek (2003)	Robinson, Hohepa & Lloyd (2009)	Shepherd (2019)	DeWitt (2020)	Stronge & Xianxuan Xu (2021)	ความถี่ (18)	ร้อยละ
10. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี			✓	✓				✓											3	16.66
11. การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ				✓				✓											2	11.11
12. การสร้างความร่วมมือ				✓	✓														2	11.11
13. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา								✓											1	5.55

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัล	นักวิชาการ / นักวิจัย																			
	ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์บังสกุล และ คณะ(2558)	เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2558)	วิจิตา สุขทัญญาติ และคณะ (2559)	สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560)	เพ็ญพักตร์ ภูติลาป และรัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2560)	ฐิตาภัสร์ พิษณุภาวดีพัฒน์ และคณะ (2567)	เกตุสุดา มิตรภูษารณ (2567)	วาทัญญู ภูครองมา และคณะ (2567)	อุมาภรณ์ สารพล และภาณุเจน เรืองมนตรี (2568)	Hallinger & Murphy (1985)	Murphy (1990)	Krug (1992)	Weber (1996)	Alig-Mielcarek (2003)	Robinson, Hohepa & Lloyd (2009)	Shepherd (2019)	DeWitt (2020)	Stronge & Xianxuan Xu (2021)	ความถี่ (18)	ร้อยละ
14. การเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้																		✓	1	5.55
15. การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ																		✓	1	5.55
16. การประเมินหลักสูตรการสอน													✓					✓	2	11.11
17. การเสริมพลังให้ครู																✓			1	5.55
18. ภาวะผู้นำทีม																✓			1	5.55

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากข้อมูลที่มีความถี่ไม่น้อยกว่า 9 (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดที่มีความหมายสัมพันธ์กันหรือใกล้เคียงกัน สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
2. การบริหารและการจัดการหลักสูตร
3. การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครู
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลเป็นสถานการณ์ที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการบริหารจัดการในทุกด้าน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้รูปแบบการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และกระบวนการตัดสินใจมีความรวดเร็วและเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และระบบการจัดเก็บข้อมูลสมัยใหม่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน ส่งผลให้องค์กรและบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

มณีรัตน์ สุดเต (2563, หน้า 39) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลาคุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era) คือ พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบันจะเห็นได้ถึงความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต

นฤมล ปูปิตา (2565, หน้า 20) ให้ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่นำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีความก้าวหน้า หรือทันสมัย โดยเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีอิทธิพลในการใช้ชีวิตของคนในสังคม เช่น ด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกสบายในด้านการใช้ชีวิต และตอบสนองต่อความต้องการของคนยุคใหม่

ณรินทร์ ชำนาญดู และ สิริวัศมี ปฐมวีรารวรรณ (2567, หน้า 663) ได้ให้นิยามของยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ คำที่อธิบายถึงการแทนตัวเลขโดยเฉพาะในฐานสองและเชื่อมโยงกับอิเล็กทรอนิกส์เป็น “ดิจิทัล” (Digital) ซึ่งเป็นคำศัพท์ที่มีลักษณะเด่นในทางด้านเทคโนโลยีและสื่อสารในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ คำว่า “ดิจิทัล” ยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสารและการส่งผ่านข้อมูลที่มีความเร็วและสะดวกสบายในสังคม ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบายทุกที่และตลอดเวลา โดยในที่นี้เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตไร้สาย โทรศัพท์มือถือ และโน้ตบุ๊กที่เป็นตัวอย่างของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอิทธิพลในการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลในยุคปัจจุบัน

Shepherd (2004, p. 1) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ว่า Digital Era นั้นมีลักษณะเด่นด้วยเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และขยายความรู้ในวงกว้าง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย ทฤษฎีวิวัฒนาการสามารถใช้เป็นคำอธิบายของระบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์เรา และชี้ชัดได้ว่าความยั่งยืนขึ้นอยู่กับ การปรับเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ระบบ และรูปแบบใหม่ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป ความหมายของยุคดิจิทัล (Digital Era) หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การศึกษา และเศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา รวมถึงสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล

เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอที่ส่งได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ และทุกเวลาดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันแตกต่างจากเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก มีความสะดวกสบายมากขึ้นนั่นเป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ค่อย ๆ กลายมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตจนเกิดความคุ้นเคยอย่างไม่ทันสังเกต ไม่ว่าจะเป็นวิธีที่เราสื่อสารกับผู้อื่น รูปแบบการทำงาน การเรียนการสอนในสถานศึกษา หรือแม้แต่การดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป (ภัทรา จรรยาธรรม, 2564, หน้า 63 – 65) ได้เรียบเรียงวิวัฒนาการของยุคดิจิทัลออกเป็น 4 ยุค ตามลำดับดังนี้

1. ยุคดิจิทัล 1.0 (Digital 1.0) เป็นช่วงเริ่มต้นในการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้วิถีชีวิตของผู้คนเริ่มเปลี่ยนแปลงโดยค่อย ๆ เปลี่ยนจากระบบแอนะล็อกมาสู่โลกดิจิทัลมากขึ้น เช่น การเข้ามาของอินเทอร์เน็ตในปี พ.ศ. 2530 ในประเทศไทยเป็นครั้งแรกแต่เป็นเพียงการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างมหาวิทยาลัยเท่านั้น มีชื่อเรียกว่า แคมปัสเน็ตเวิร์ค (Campus Network) และต่อมาในปี พ.ศ. 2535 เครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้รับการพัฒนาจนสามารถใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง และในอีกสามปีต่อมาประเทศไทยได้มีการเปิดให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์ซึ่งการเปิดให้บริการ ในครั้งนั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์หรือที่เรียกว่าอีเมล (E – mail)

แทนการส่งจดหมายผ่านไปรษณีย์แบบเดิม เนื่องจากการส่งอีเมลนั้นมีความสะดวกรวดเร็ว และสามารถใช้งานได้ตลอดเวลาด้วยการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังมีบริการในด้านการค้นหาข้อมูลจากทั่วทุกมุมโลกที่หลากหลายรูปแบบผ่านการเข้าเว็บไซต์หรือที่เรียกว่าเวิลด์ไวด์เว็บ (WWW.) ซึ่งทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเปิดกว้างมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในหลากหลายรูปแบบได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม เว็บไซต์ในยุคเริ่มแรกนั้นผู้อ่านจะยังไม่สามารถพิมพ์โต้ตอบกับผู้เขียนเนื้อหาได้แต่ในปัจจุบันมีการพัฒนาเว็บไซต์ให้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้ใช้งาน

2. ยุคดิจิทัล 2.0 (Digital 2.0) เป็นยุคที่มีการใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลายจนทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวัน จนทำให้เกิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เลิร์ชเอนจิน (Search engine) ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารบนโลกออนไลน์มากขึ้น ผู้ใช้งานสามารถแบ่งปันข้อมูลส่วนตัว ประสบการณ์หรือเรื่องราวผ่านทางหน้าเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เปิดให้บริการบนโลกออนไลน์ซึ่งจะแตกต่างจากเว็บไซต์ในยุคดิจิทัล 1.0 ตรงที่โซเชียลมีเดียจะมีรูปแบบการใช้งานแบบการสื่อสารสองทาง คือ ผู้ใช้งานทั้งผู้เขียน และผู้อ่านสามารถสื่อสารถึงกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ และนอกจากนั้นยังเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมาร์ตโฟนขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินชีวิตของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทแอปเปิลได้ทำการเปิดตัวไอโฟนในปี พ.ศ. 2550 เป็นเทคโนโลยีที่สร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับชาวโลกเป็นอย่างมาก ด้วยรูปลักษณะที่โดดเด่นการใช้งานที่แตกต่างจากโทรศัพท์มือถือในตลาดทั้งหมด ซึ่งจากการเปิดตัวไอโฟนนั้นทำให้เกิดกระแสการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ บนมือถือจนถึงทุกวันนี้

3. ยุคดิจิทัล 3.0 (Digital 3.0) เป็นยุคของคลังข้อมูลที่มีปริมาณมหาศาลหรือที่เรียกว่าข้อมูลมหัต บิ๊กดาต้า (Big data) คือคลังเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ที่สามารถช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย เพื่อนำไปประกอบการวางแผนและการตัดสินใจให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคให้มากที่สุด ทั้งนี้บิ๊กดาต่ายังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานและสามารถช่วยลดต้นทุนได้ เมื่อองค์กรนำบิ๊กดาต้าไปประยุกต์ใช้จะช่วยทำให้

สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้ามากขึ้นสามารถวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือประกอบการวางแผนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงเล็งเห็นถึงประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลปริมาณมหาศาลเหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีระบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) เป็นตัวช่วยในการเก็บข้อมูล ประมวลผลและสามารถใช้งานได้โดยไม่ต้องมีการจำกัดสถานที่และเวลา

4. ยุคดิจิทัล 4.0 (digital 4.0) เป็นยุคปัจจุบันที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่าอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence: AI) เอไคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเสมือนสมองของมนุษย์ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากปึกคตาต้า เอไอ จึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำอย่างมาก ปัจจุบันเอไอเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันของเราและยังมีการใช้งานอย่างแพร่หลายในหลายองค์กรรอบตัวของเรา เช่น ระบบการจดจำปลดล็อกโทรศัพท์มือถือจากใบหน้า การจำแนกเสียง การสั่งงานบนอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงระบบคาดการณ์เส้นทางจราจรแบบเรียลไทม์ บนแอปพลิเคชันกูเกิลแมพ (Google Map) เป็นต้น อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งและเทคโนโลยีเอไอได้ช่วยอำนวยความสะดวกอย่างมากให้กับชีวิตประจำวันของผู้คนและองค์กรต่าง ๆ มากมาย

นอกจากนี้ มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2566, หน้า 166) ได้กล่าวถึงการปฏิรูประบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทย เพื่อกำหนดทิศทางเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ในส่วนของการสนับสนุนด้านการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาการศึกษาโดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ และการเชื่อมโยงเทคโนโลยี

การศึกษาและนวัตกรรม ให้ส่งเสริมและกำหนดเป็นทิศทางการจัดการเรียน การสอนหรือกิจกรรมที่ใช้ช่องทางการสื่อสารด้าน เทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่ต้องนำ นวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในทุกช่วงวัย เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีด้านการแพทย์ การใช้เทคโนโลยีในการประกอบธุรกิจ เป็นต้น การพัฒนา การศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาระดับประเทศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับของโครงสร้างการปฏิรูป สังคมไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่กำลังพัฒนาในอาเซียนและเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป วิวัฒนาการยุคดิจิทัลมีพัฒนาการเป็นลำดับจาก ยุคดิจิทัล 1.0 ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของเทคโนโลยีดิจิทัล มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมโยง ข้อมูลและการสื่อสารยุคดิจิทัล 2.0 มีการขยายตัวของเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้เกิด การสื่อสารแบบสองทางและการพัฒนาอุปกรณ์พกพา ยุคดิจิทัล 3.0 เป็นยุคของข้อมูล ขนาดใหญ่ (Big Data) และการนำเทคโนโลยีมาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ยุคดิจิทัล 4.0 เป็นยุคที่อุปกรณ์สามารถเชื่อมโยงและทำงาน อัตโนมัติผ่านอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) รวมถึงการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาธุรกิจและคุณภาพชีวิต

3. ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ผู้นำยุคดิจิทัล คือ บุคคลที่มีบทบาทในการนำพาองค์กรหรือทีม ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และข้อมูล ได้อย่างชัดเจนสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมในองค์กรโดยมีความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการบริหารจัดการและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

กษมา อุดทาเรือน (2566, หน้า 23) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรม ความสามารถ ทักษะความคิดของผู้บริหารที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้กันในกลุ่มองค์กร

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 102 – 103)

กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาและการทำงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

Flanagan & Jacobson (2003, p. 130) ให้ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภารกิจต่อนักเรียน เป็นความมุ่งมั่นมั่นคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการศึกษา

Stodd (2014, p. 19) กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัลคือ รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ นิรุตต์ ชัยมณี (2566, หน้า 34) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและตลอดชีวิต

กล่าววโดยสรุป ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารองค์กร สนับสนุนการเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้ ตระหนักถึงความปลอดภัย และมีวิจารณญาณในการรับและใช้สื่อดิจิทัล ทั้งหมดนี้ ต้องอยู่ภายใต้หลักจริยธรรมและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

4. ความสำคัญภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมในยุคดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ภาวะผู้นำทางดิจิทัลจึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

Karakose, T., Polat, H., Tülübaşı, T., & Demirkol, M. (2024)

ได้ทำการศึกษาทบทวนโครงสร้างแนวคิดและพัฒนาการของงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลในแวดวงการศึกษา ด้วยการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของสังคมอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำทางดิจิทัลจึงได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นใหม่ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากอิทธิพลของแนวโน้มใหม่นี้ได้เช่นกัน ส่งผลให้เกิดความสนใจทางการวิจัยที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางดิจิทัล การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อทำแผนที่พัฒนาการเชิงแนวคิดและเชิงประเด็นของงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลในแวดวงการศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับประเด็นเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอหรือยังขาดการสำรวจ กล่าวคือ เพื่อระบุประเด็นที่ได้รับการนิยามอย่างชัดเจนและประเด็นที่ยังไม่ถูกกล่าวถึงอย่างลึกซึ้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า งานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ซึ่งมีการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและภาวะผู้นำทางอิเล็กทรอนิกส์ (e – leadership) มากขึ้น ภาวะผู้นำทางดิจิทัลถูกมองว่าเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุม สามารถใช้ศึกษาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่การศึกษา การบริหารโรงเรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครู

และผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างกว้างขวาง ภาวะผู้นำในยุคนี้จึงต้องผสมผสานทักษะด้านเทคโนโลยี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น การทำความเข้าใจองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้มีนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560, หน้า 151 – 152) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 195) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล
2. การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร
3. สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร
4. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
5. จริยธรรมองค์กรและสังคมดิจิทัล

ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562, หน้า 285 – 293) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice)
3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven)
4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management)
5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ (2563, หน้า 117 – 118) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี
2. มีความคิดต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ
3. เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ
4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล
5. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

จิราภรณ์ ปกรณ์, ทวีศิลป์ กุลนภาดล, และสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2565, หน้า 402) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ความรู้และทักษะดิจิทัล
3. การจัดการดิจิทัล

4. วัฒนธรรมดิจิทัล
5. เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล
6. การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
7. กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

สุกิจ กลางสุข, กฤษณก ดวงชาต และปองภพ ภูจอมจิต (2566, หน้า 27) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่
2. ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล
3. การสื่อสาร
4. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2566, หน้า 53 – 55) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีองค์ประกอบอยู่ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร
2. ด้านการประชาสัมพันธ์
3. ด้านการสร้างภาพลักษณ์
4. ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี

กะรัต ทองไผพร, กิติมา ศรีขำ, เขมรัตน์ บุญสุข และมัทนา วังนอมศักดิ์ (2566, หน้า 264 – 265) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบดิจิทัล
2. สร้างเครือข่ายสังคมดิจิทัลกับทุกภาคส่วน
3. บูรณาการกับการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

ด้านดิจิทัล

5. ให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูล

ทางดิจิทัล

6. ติดตามวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พรวิภา เขยกลิ่น (2566, หน้า ง) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล
2. การสร้างเครือข่าย
3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. การมีทักษะทางเทคโนโลยี
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
4. การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
5. การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี
6. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล

ภาณุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ (2567, หน้า 117 – 118)

ได้ทำการศึกษาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล
2. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
3. การมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล
4. การพัฒนาระดับมืออาชีพยุคดิจิทัล

ไชยโพธิ์ รมโพธิ์ (2567, หน้า 19) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
4. การมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี

ทิตติมาพร ปิตตามานัง (2567, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล
3. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล
4. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

นันทวรรณ คุ่มบัว และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2568, หน้า 137) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การจัดการดิจิทัล
2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. วัฒนธรรมดิจิทัล
4. ความร่วมมือดิจิทัล

ณัฐยา ทองห่อ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์ และปรีชา สามัคคี (2568, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล
3. ด้านวัฒนธรรมเครือข่ายดิจิทัล
4. ด้านผู้นำทางดิจิทัล

5. ด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

Ribble, Baily & Ross (2004) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง

3. รู้จักตนเองสะท้อนภาพดิจิทัลภายในตนเอง
4. การบริหารเวลาเพื่อส่วนรวม
5. มีกลยุทธ์การสร้างแบรนด์แบบออนไลน์ เชิงวิชาชีพ
6. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล
7. บุรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำการแสดงผล
8. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์และการไกล่เกลี่ย
9. กลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัล
10. การใช้สื่อสังคมเพื่อประโยชน์ทางสังคม

Sheninger (2014, pp. 490 – 493) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสื่อสาร
2. การประชาสัมพันธ์
3. การสร้างแบรนด์ธุรกิจต่าง ๆ
4. การเติบโตและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ
5. การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียน
6. การพัฒนาทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพผู้นำดิจิทัล
7. การมีวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ดิจิทัล

Zhong (2017, p. 31) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. การพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี

4. การพัฒนาระบบโดยรวม

5. พลเมืองดิจิทัลนวัตกรรม

Hensellek (2020, p. 63) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. ทักษะดิจิทัล

3. ทักษะดิจิทัล

Guanzon et al (2024, pp. 357 – 361) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำทางดิจิทัลในการศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสร้างวิสัยทัศน์

2. การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้

3. การพัฒนาวิชาชีพและการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

Lin (2024) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่ามีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล

2. การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในบริบทดิจิทัล

Peng, Y., Alias, B. S., Wan, X., & Mansor, A. N. (2024, p. 1) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลในการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ

4. การพัฒนาระบบอย่างเป็นองค์รวม

5. พลเมืองดิจิทัล

จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560); กนกอร สมปราชญ์ (2562); ทินกร บัวชู

และทิพยาพร บัวชู (2562); ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563); จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565); สุกิจ กลางสุข และคณะ (2566); นิรดา เวชญาติลักษณ์ (2566); กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566); พรวิภา เขยกลิ่น (2566); ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566); ภาณุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ (2567); ไชยโพธิ์ ร่มโพธิ์ (2567); ทิตติมาพร ปิตตามานัง (2567); นันทวรรณ คุ่มบัว และคณะ (2568); ณารุญา ทองห่อ และคณะ (2568); Ribble, Baily & Ross (2004); Zhu (2016); Sheninger (2014); Zhong (2017); Hensellek (2020); Guanzon et al (2024); Lin (2024); Hazizi (2024); Peng, Alias, Mansor & Ismail (2024) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำคณาจารย์

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ดิจิทัล	นักวิชาการ / นักวิจัย																							
	สุกัญญา แซ่มชอย (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	ทินกร บัวข และทิพภาพร บัวข (2562)	สวีน อ่อนละออง และคณะ (2563)	จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565)	สุกัญญา กลางสุข และคณะ (2566)	ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2566)	กวีรัตน์ ทองใสพรและคณะ (2566)	พริภา เชยกลิ่น (2566)	ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566)	ภาณุวัฒน์ ยอดทนต์ และธีระ รุญเจริญ (2567)	ไชยสิทธิ์ รมโพธิ์ (2567)	ทิตติมาพร ปิดตามานัง (2567)	นันทวรรณ คุ้มบัว และคณะ (2568)	ณาสฎา ทองหล่อ และคณะ (2568)	Ribble, Baily & Ross (2004)	Sheninger (2014)	Zhong (2017)	Hensellek (2020)	Guanzon et al (2024)	Lin (2024)	Peng, Alias, Mansor & Ismail (2024)	ความถี่ (22)	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	21	95.45
2. การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	✓		✓		✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓				✓	11	50.00
3. ความรู้และทักษะดิจิทัล		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓			✓				12	54.54
4. การสื่อสาร				✓		✓	✓					✓					✓			✓			6	27.27
5. การเป็นพลเมืองดิจิทัล	✓	✓									✓		✓					✓				✓	6	27.27
6. การพัฒนามาบุคลากร		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	-	✓	✓	✓	13	59.09
7. การสร้างเครือข่ายดิจิทัล		✓			✓			✓	✓	✓					✓	✓							7	31.81

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ดิจิทัล	นักวิชาการ / นักวิจัย	
	สัทัญญา แซมซอย (2560)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)
		ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562)
		สุวิณ อ่อนละออย และคณะ (2563)
		จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565)
		สุกัญญา กลางสุข และคณะ (2566)
		ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2566)
		กะรัต ทองใสพรและคณะ (2566)
		พรวิภา แซยกลิ่น (2566)
		ไสล ธีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566)
		ภาณุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ (2567)
		ไชยสิทธิ์ รมโพธิ์ (2567)
		ทิตติมาพร ปิดตอมาง (2567)
		นันทวรรณ คุ่มบัว และคณะ (2568)
		ณาสฎา ทองหล่อ และคณะ (2568)
		Ribble, Bailly & Ross (2004)
		Sheninger (2014)
		Zhong (2017)
		Hensellek (2020)
		Guanzon et al (2024)
		Lin (2024)
		Peng, Alias, Mansor & Ismail (2024)
		ความถี่ (22)
		ร้อยละ
8. การจัดการและ บริหารดิจิทัล		✓
9. การปรับตัวและ ความยืดหยุ่น	✓	
10. นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์		✓
11. จริยธรรมและ ความปลอดภัยดิจิทัล	✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ ดิจิทัล	นักวิชาการ / นักวิจัย	
	ผู้ ศึกษา	ผู้ วิจัย
12. การประชาสัมพันธ์ และการสร้าง ภาพลักษณ์		สุกัญญา เขมขอย (2560) ทนกร สมปราชญ์ (2562) ทนกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) สิริวัน อ่อนละออง และคณะ (2563) จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565) สุกิจ กลางสุข และคณะ (2566) ธีรดา เวชญาลักษณ์ (2566) กะรัต ทองสีพรและคณะ (2566) พรวิภา เขยกลิ่น (2566) ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566) ภาณุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ (2567) ไชยสิทธิ์ รมโพธิ์ (2567) ทิติมาพร ปิดตามานัง (2567) นันทวรรณ คุ่มบัว และคณะ (2568) ณาสุยา ทองทอง และคณะ (2568) Ribble, Bailly & Ross (2004) Sheninger (2014) Zhong (2017) Hensellek (2020) Guanzon et al (2024) Lin (2024) Peng, Alias, Mansor & Ismail (2024)
13. กลยุทธ์ดิจิทัล		ความถี่ (22) ร้อยละ
14. การตัดสินใจ โดยอิงข้อมูล	✓	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จากข้อมูลที่มีความถี่ไม่น้อยกว่า 11 (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดที่มีความหมายสัมพันธ์กันหรือใกล้เคียงกัน สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. การพัฒนาบุคลากร
4. ความรู้และทักษะดิจิทัล

6. การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ดังนี้ มลฤดีเพ็งสง่า และมัทนา วังธนอมศักดิ์ (2566, หน้า 167) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลนับเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลกที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อมุ่งเน้นยกระดับให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนผู้เรียน ผู้ปกครองรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึง เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว

วาสนา ดิษฐ์ประดับ กาญจนา บุญสง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 3) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในหลายด้าน ดังนี้ ด้านผู้เรียน โดยผู้เรียน จะตั้งใจเรียนในห้องเรียนน้อยลง ไม่สนใจในการอ่านหนังสือ ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากการบรรยาย มาเป็นการทำกิจกรรมร่วมกับผู้เรียน ร่วมกันค้นหาโจทย์ ที่มีอยู่ในชีวิตจริงและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเรียนรู้เชื่อมโยงความรู้จากนอกห้อง ผ่านการใช้เทคโนโลยี ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายและด้านพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในยุคดิจิทัล ส่วนใหญ่นิยมทำงานแบบอิสระ ต้องการความสำเร็จที่รวดเร็ว การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องวางแผนการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน พัฒนา สร้างขวัญและกำลังใจให้ตรง

ความต้องการทั้งของสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีความสามารถให้อยู่กับสถานศึกษาได้นาน ๆ

ภาคพร เลิกนอก, (2563, หน้า 161) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลไว้ว่า ควรนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารสถานศึกษาสหรัฐอเมริกา ก็กำหนดไว้ ดังนี้คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล อย่างสม่ำเสมอเป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีมืออาชีพ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม รวมทั้งความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 120)

นอกจากนั้น สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศรินทิพย์กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะपालะ (2563, หน้า 251 – 252) ยังได้กล่าวถึงดิจิทัลเทคโนโลยีว่ามีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษา

ในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษา ไม่จำเป็นต้องวางระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/Soft Layer and Google Compute Engine ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูลและการเชื่อมต่อ

2. Mobility Devices ได้แก่ อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่นักเรียน ก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้ โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.20% ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว แต่ปัจจุบันนี้เป็น แบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ เหล่านี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหาร

ที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือ ทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะการใช้การเชื่อมต่อผ่านInternetเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ข่าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือแม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IoT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้หรือแม้แต่การนำ แนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจะต้องเน้นการพัฒนา โครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูล แหล่งเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลต่อรูปแบบการเรียน การสอน ทำให้ครูต้องปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้จากการสอนแบบดั้งเดิมไปสู่ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการองค์กร เทคโนโลยีดิจิทัล สอดรับกับบริบทของสังคมดิจิทัล

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องปรับบทบาทและแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญ ซึ่งมีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ แนวคิดและคำจำกัดความไว้ ดังนี้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นสามารถ พัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอยู่ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข

นิรุตต์ ชัยมณี (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการบริหารจัดการงานตามข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในทุกด้านที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและวางแผนดำเนินการร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเป็นไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักของสถานศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

สมเกียรติ อินทสิงห์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, ณัด บุญชัย และชาตรี มณีโกศล (2567, หน้า 452) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถจูงใจและนำไปสู่การพัฒนา ยกระดับคุณภาพ และเสริมสร้างความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาโรงเรียนในบริบทสังคมดิจิทัล โดยภาพรวม ผ่านการคิดริเริ่ม การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งการพัฒนาและบริหารหลักสูตร

กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

Gurr (2020, p. 201) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการจัดการด้านวิชาการ เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือ

ในการขับเคลื่อนงานวิชาการ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ
บริบทสังคมดิจิทัล ตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการ
บริหารหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียน
ให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึง
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ผู้วิจัย
สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน	สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล
การส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้	การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
การพัฒนาวิชาชีพครูและ บุคลากร	การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาวิชาชีพครู
การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	–	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
การบริหารและการจัดการ หลักสูตร	–	การบริหารและการจัดการ หลักสูตร
–	ความรู้และทักษะดิจิทัล	ความรู้และทักษะดิจิทัล

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน และองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยพิจารณาจากทั้ง

2 องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ แล้วผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบบางประเด็นใกล้เคียงกันหรือมีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา และควรมีผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ เพื่อให้องค์ประกอบหลักมีความสอดคล้องกันและครอบคลุมเหมาะสมกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

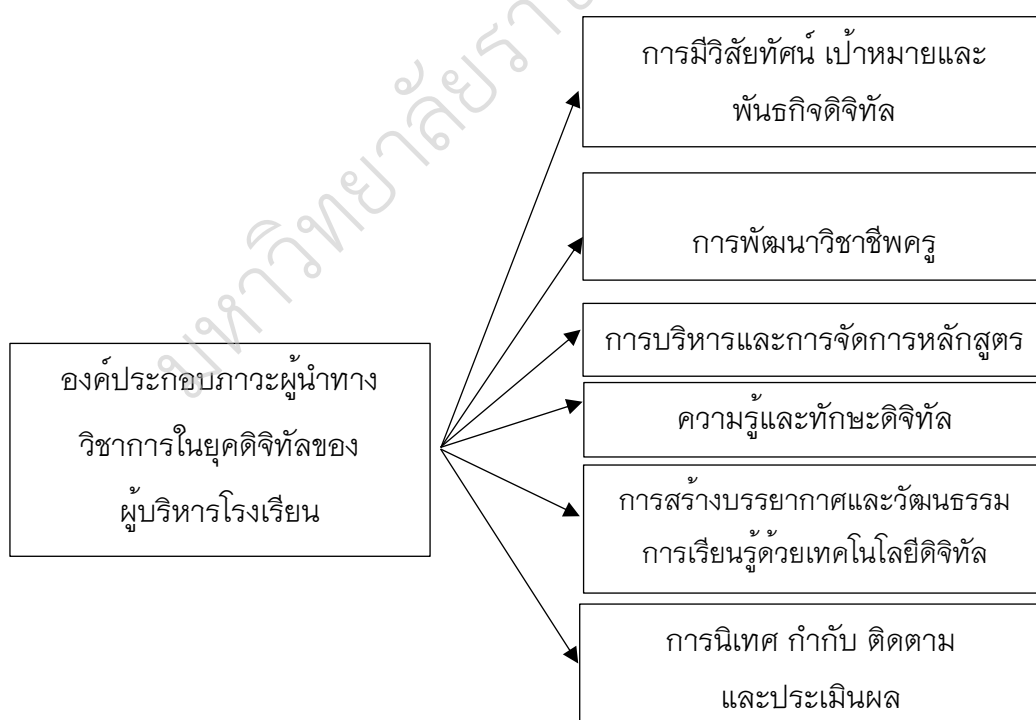
องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย

เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

1. ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันสมัย จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครู และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจดิจิทัล ไว้ดังต่อไปนี้

พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุลลาป บุริสาร (2565, หน้า 182) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเข้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์ นำมาใช้บริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคดิจิทัล บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อำนวยความสะดวกแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ในการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 105) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น

โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้านเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

ศุภวิชช วงษ์พลบ, ธาณี เกสทอง และวรกฤต เกื่อนชาง (2567, หน้า 427) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมายในยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาในการพัฒนางานวิชาการและการเรียนรู้เทคโนโลยี สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแผน กลยุทธ์เพื่อนำมาใช้พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิด จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

สัจจะพร วิริยะจรรยา (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึง การมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการให้สอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน เปิดโอกาสให้คณะครูบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สกุล คามบุศย์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน โดยให้ครูและบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความหลากหลายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และยอมรับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจนของโรงเรียน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนไว้สูงและประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568, หน้า 14) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ เป้าหมายและสอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน มีจุดเน้นที่คุณภาพของนักเรียน สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน กำหนดทิศทางการจัดการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อพันธกิจการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ความสำคัญแก่การบริหารการเรียนการสอนมากกว่าการบริหารงานด้านอื่น มีเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ มีการวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจลงสู่การปฏิบัติ

Bennis & Nanus (2003, p. 82) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่เป็นจริงได้ น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ ซึ่งเป็นสภาพที่ดีกว่า และมีความเป็นไปได้มากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

Bowen (2013, p. 1) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า เป็นเป้าหมายที่รวมถึงความปรารถนาระยะยาวขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เมื่อเทียบกับคู่แข่ง

Siemens (2013, p. 92) ให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์การศึกษาดิจิทัล คือ การมองเห็นอนาคตของการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย มีการแบ่งปันความรู้ อย่างเสรี และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

Selwyn (2019, p. 112) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลทางการศึกษา คือ การมองเห็นอนาคตของการศึกษาที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ใช่เพียงเครื่องมือแต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศทางการศึกษาที่สร้างความเท่าเทียมและคุณภาพ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจทางวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ทางวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ศิริมงคล อุปคำ, ไพโรภรณ์ ชูวงศ์ และประเวศ เวชชะ (2568, หน้า 261) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของโรงเรียนนั้นเป็น
ขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางแผนโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความพร้อมของ
บุคลากร จากนั้นดำเนินการโดยสื่อสารเป้าหมายผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น PLC (Professional
Learning Community) เพื่อลดช่องว่างทางทักษะดิจิทัลของบุคลากร ขั้นตอนการตรวจสอบ
และปรับปรุงจะช่วยให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่พบได้อย่าง
รวดเร็ว กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล

Carvalho, C., Seabra, F., Calheiros, M. M., & Brandão, T.
(2021, pp.1 – 10) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อสถานศึกษาเพราะช่วยกำหนดทิศทาง เชื่อมโยงทรัพยากรกับเป้าหมาย และเสริม
ศักยภาพในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ สำหรับกลยุทธ์นั้นเป็นเครื่องมือ
สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง ปรับจัดสรรทรัพยากร
และออกแบบการดำเนินงาน บูรณาการและเหมาะสมต่อการปฏิบัติจริง

Atis, E., Norrmén – Smith, J., Van Cappelle, F., & Ghobashy,
D. (2024, Online) ได้กล่าวไว้ว่า การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในระบบ
การศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์
ที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนและสังคม เตรียมพร้อมสำหรับ
การเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบที่ได้รับการสนับสนุนจากเครื่องมือการกำกับดูแลและ
ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบร่วมมือกันในทุกกระดับ
และเสริมสร้างระบบนิเวศในท้องถิ่น

Purnomo, E.N., et al. (2024, Online) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล
มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสถานศึกษา
เพราะเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับ
ยุคดิจิทัล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

สร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการปรับตัวและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัลมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกรอบทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้การวางแผนการจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเป็นไปอย่างมีทิศทาง อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม และการปรับตัวของสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สุชนา โกมลวงิช, ลิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์, และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม (2563, หน้า 639) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายดิจิทัลรวมกัน (Set digital policies together)
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (Use of digital technology in operations)
3. การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ (The use of digital media creative and ethic)

เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ และวัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 890) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล (Creating a digital vision)
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participation in planning)

3. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

(Creating a vision that promotes development and innovation)

กัญญารัตน์ สุขแสน ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564, หน้า 140)

กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายขององค์การ (Purpose) โดยกำหนดการตั้งแต่การวางแผนจากบนลงล่างโดยละเอียดไปจนถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและความสำคัญแต่ละระดับในการเข้าถึงและเลือกใช้ข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กำหนดโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลดิจิทัลขององค์การ (Architecture) โดยแบ่งการจัดการฐานข้อมูลดิจิทัลลดความซ้ำซ้อน กำหนดรายละเอียดกำหนดตัวชี้วัดเครื่องมือวัดกระบวนการและกำหนดวัฒนธรรมพื้นฐานที่มีการตอบรับอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วบนเครือข่าย

3. กำหนดการมีส่วนร่วมด้วยการเชื่อมโยง (Engagement) โดยใช้ระบบจำลองเสมือนจริงผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลเพื่อนำทีมของการมีส่วนร่วมแบบเสมือนจริง

สฤพร เซาวันชัย (2566, หน้า 321) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

دنوفล แสงสว่าง และนียดา เปี่ยมพีชนะ (2567, หน้า 263)

กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
3. การสื่อสาร

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 112) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ความสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล

2. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรมีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์
ด้านดิจิทัล

3. มีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์องค์กรกับบุคลากรภายใน
และภายนอกสถานศึกษา

4. ความสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีและนำมาใช้ในการบริหาร
องค์กร

5. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทัน
การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และยุคดิจิทัล

นราภรณ์ คำแพงพล, จุฑามาส ศรีจำนง และสุชาติ บางวิเศษ
(2567, หน้า 373) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย
ได้แก่

1. การมีมุมมองที่ทันสมัย
2. การมีมุมมองเชิงรุก
3. การสร้างกระบวนการทัศน์ที่ท้าทาย

Bennis & Nanus (2003, p. 82) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญ
ของวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถบรรลุ
ได้ด้วยทรัพยากรและความสามารถที่องค์กรมีอยู่

2. น่าเชื่อถือ ต้องมีความสมเหตุสมผล สอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร

3. น่าดึงดูดใจ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร
อยากมีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

4. ดีกว่าสภาพปัจจุบัน แสดงถึงการพัฒนาและความก้าวหน้า
ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Zhong (2017, pp. 30 – 31) กล่าวถึง องค์ประกอบย่อย
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การบูรณาการเทคโนโลยี

2. การสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

AlAjmi (2022, p. 7) กล่าวถึงองค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรดิจิทัล
2. สื่อสารแผนกลยุทธ์ที่บูรณาการเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมโครงการและการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินแผนที่บูรณาการเทคโนโลยี

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่กับองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจดิจิทัล ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจดิจิทัล	นักวิชาการ	สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และคณะ (2564)	กัญญารัตน์ สุขแสน และคณะ (2564)	ศิริพงษ์ กลิ่นไพฑูรย์ (2564)	สริพร เซาวันชัย (2566)	นราภรณ์ คำแห่งพล และคณะ (2567)	دنپلแสงสว่าง และคณะ (2567)	Bennis & Nanus (2003)	Zhong (2017)	AlAjmi (2022)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
1. การสร้าง / กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายพันธกิจดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓				✓			6	60
2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓			✓	✓		✓				✓	5	50
3. การส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม			✓										10
4. ส่งเสริมบุคลากรมีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์			✓	✓	✓							3	30
5. การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์	✓			✓	✓	✓						4	40
6. การมีมุมมองที่ทันสมัย							✓						10
7. การส่งเสริมและบูรณาการใช้เทคโนโลยี	✓				✓			✓		✓	✓	5	50
8. การสร้างแรงบันดาลใจ								✓				1	10

ตาราง 4 (ต่อ)

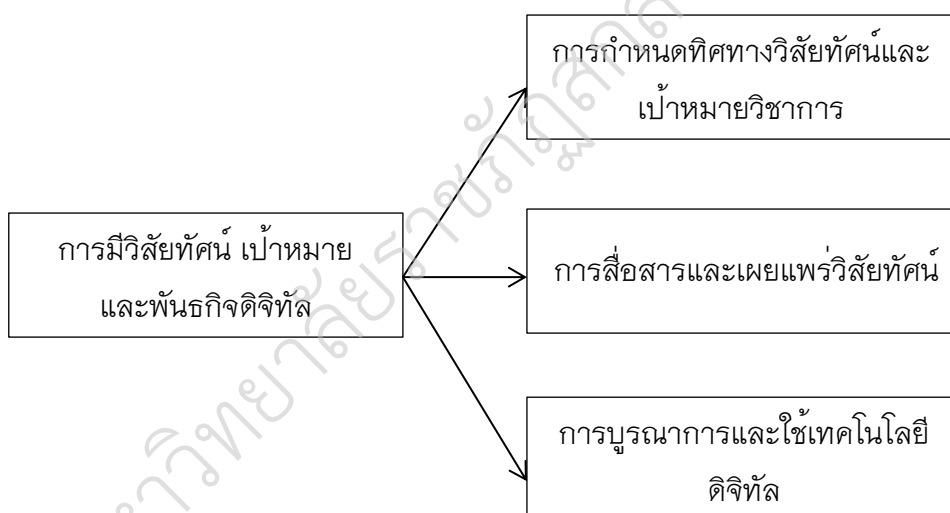
องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจดิจิทัล	นักวิชาการ											
	สุชนา โกมลมานิช และคณะ (2563)	เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และคณะ (2564)	กัญญารัตน์ สุขแสน และคณะ (2564)	ศิริพงษ์ กลิ่นไพฑูรย์ (2564)	สริพร เซวานชัย (2566)	นราภรณ์ คำแพงพล และคณะ (2567)	دنพล แสงสว่าง และคณะ (2567)	Bennis & Nanus (2003)	Zhong (2017)	AlAjmi (2022)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
9. การสร้างความน่าเชื่อถือ								✓			1	10
10. การสร้างกระบวนการทัศน์ที่ท้าทาย						✓					1	10
11. ความสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัล			✓								1	10

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการพิจารณาเลือกองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ปรากฏว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 4 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้าง / กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
ผู้วิจัยใช้คำว่า การกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล อธิบายได้ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาร่วมกันคิด วิเคราะห์ และกำหนดทิศทางการพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวคิด ทิศทาง และภาพอนาคตขององค์กรที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน โดยใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบดั้งเดิมและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และแรงจูงใจร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางวิชาการ การสื่อสาร การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูและผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

1. ความหมายการพัฒนาวิชาชีพครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรและสร้างทีมงาน ดังนี้

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

พิชัยพร ดอกมะขาม (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ประสพการณ์ในการทำงาน ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติวิธีการในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามความต้องการและเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในอนาคต และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาขยายขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังรวมถึงการมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ

กฤติพงศ์ โภคาพานิช (2563, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการเรียนการสอนและทัศนคติให้อึดอำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ตลอดจนเจตคติที่ดีของครูให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและให้อึดอำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

Darling – Hammond, Hyler, & Gardner (2017, p. 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การเรียนรู้วิชาชีพแบบมีโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงความรู้และวิธีสอนของครู ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้นี้ เกิดจากกิจกรรมทั้งภายนอกและในงานประจำ ที่เพิ่มความรู้และปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพแบบทางการจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมจรรยาบรรณของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

ศิริมงคล อุปคำ, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และประเวศ เวชชะ (2568, หน้า 262) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีสมรรถนะ และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผ่านการวางแผนพัฒนา

การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเกิดความยั่งยืน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาโดยรวม

Darling – Hammond, L., Hyler, ME, & Gardner, M. (2017, pp. 2 – 3) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการเรียนการสอนในปัจจุบันต้องมุ่งพัฒนาทักษะที่มีความซับซ้อนของผู้เรียน เช่น ความรู้เชิงลึกในสาระวิชา การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยการกำกับตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และแนวปฏิบัติทางการสอนของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง มีคุณภาพและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับ การปฏิบัติการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยเสริมสร้างสมรรถนะความรู้ และทักษะของครูให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. องค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

กฤษฎา บัวดก (2564, หน้า 234 – 235) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สันต์ชัย สิริปิยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ (2565, หน้า 275)

ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร พบว่า มีองค์ประกอบของการพัฒนาครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู
2. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาครู
3. ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาครู
4. ด้านการดำเนินการพัฒนาครู
5. ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู

สาธิตา ตาลชัย (2567, หน้า 48 – 49) กล่าวถึงการพัฒนาครู

ในยุคดิจิทัล จะต้องมีการพัฒนา 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาทักษะดิจิทัล
2. การใช้เทคโนโลยีในการออกแบบหลักสูตร
3. การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมวิชาชีพ
4. การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ความท้าทายในการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล

พรวิภา เชยกลิ่น (2567, หน้า 112) กล่าวถึงองค์ประกอบ

การพัฒนาครูและบุคลากรในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเป็นมืออาชีพ
2. สร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่
3. สนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

Guskey (2000, p. 22) ได้กล่าวถึงมุมมองใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การสังเกต / การประเมินผล (Observation / Assessment)

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา / ปรับปรุง

(Involvement in a development / improvement process)

4. กลุ่มการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Study groups)

5. การวิจัยด้วยการสืบค้นหรือปฏิบัติการ (Inquiry / action research)

6. กิจกรรมที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Individually guided activities)

7. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

Riinawati & Noor (2024, p. 120) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาครูและบุคลากรในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจัดโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล

2. การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือที่สนับสนุน

การแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรม

3. จัดระบบสนับสนุนสำหรับการบูรณาการเทคโนโลยี

4. การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่กับองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครูที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู

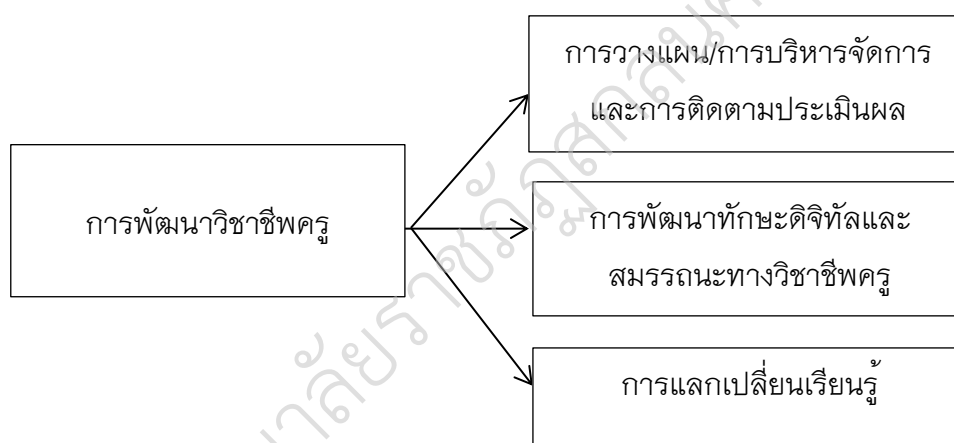
องค์ประกอบของ การพัฒนาวิชาชีพครู	นักวิชาการ						
	กฤษฎา บัวดก (2564)	สันติชัย สิริปัญานนท์ และคณะ (2565)	สาธิตา ตาลชัย (2567)	พรวิภา เขยกลิ่น (2567)	Guskey (2000)	Riinawati & Noor (2024)	ความถี่ ร้อยละ
1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัล	✓		✓			✓	3 50.00
2. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถเป็นมืออาชีพ				✓	✓		2 33.33
3. การวางแผน / การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล		✓	✓		✓	✓	4 66.66
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓				✓	✓	3 50.00
6. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้			✓			✓	2 33.33
7. การสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณ				✓			1 16.66
8. การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ			✓				1 16.66
9. การสนับสนุนบุคลากรให้ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล				✓			1 16.66
10. การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์						✓	1 16.66
11. การฝึกอบรม การวิจัย การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง					✓		1 16.66
12. การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	✓						1 16.66
13. ความท้าทายในการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล			✓				1 16.66

จากตาราง 5 การสังเคราะห์เคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการพิจารณาเลือกองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครู ปรากฏว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 3 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผน/การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัล ผู้วิจัยใช้คำว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะทางวิชาชีพครู

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาวิชาชีพครู

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครู อธิบายได้ ดังนี้

1. การวางแผน / การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวางแผน จัดระบบการดำเนินงาน และกำหนดกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา เพื่อปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง

การเสริมสร้างและยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้อ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบนวัตกรรมการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

เพื่อให้ครูมีความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนานวัตกรรมการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

1. ความหมายของการบริหารและการจัดการหลักสูตร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร และการจัดการหลักสูตรไว้ ดังนี้

ธีรภัทร์ วรคำ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้อาศัยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการ ใช้งาน การประเมิน และการสร้างสื่อดิจิทัลอย่างมีทัศนคติที่ดีและมีจริยธรรมโดยสามารถ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่และมีความปลอดภัย

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารและการ จัดการหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรการสอนแบบเดิม ให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด มีการวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การจัดการหลักสูตร และการสอน หมายถึง การวางแผนการจัดหลักสูตรการเรียนและการสอนในทุกกระบวนชั้น โดยการวางแผนวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และดัชนีชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ครูในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจ ส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร มีการประเมินหลักสูตรก่อนและหลังการใช้หลักสูตร มีกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นหลังจากได้รับการประเมิน แนะนำครูในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สัจจะพร วิริยะจรรยา (2559, หน้า 11 – 12) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง จัดหลักสูตรให้มีความหลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนกำหนดเป้าหมายงานวิชาการอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรประชุมวางแผนและการนำหลักสูตรไปใช้ พัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการสอนโดยการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สัมพันธ์กัน สอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียน ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ กระตุ้น ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศติดตาม ผลการนำหลักสูตรไปใช้ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารและการจัดการหลักสูตร หมายถึง กระบวนการบริหารเชิงระบบที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและนโยบายของชาติ ตอบสนองต่อบริบทของสังคม ยุคดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน

2. องค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตรไว้ ดังนี้

สุรศักดิ์ สุทธิศิริ, สงวนพงศ์ ชวนชม, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ และศรุดา ชัยสุวรรณ (2561, หน้า 135 – 136) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การนำผลการดำเนินการไปปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
3. การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
4. การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงหลักสูตร

สถานศึกษา

5. การสร้างความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
6. การพัฒนาบุคลากรทางการสอน
7. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการหลักสูตร

สถานศึกษา

8. การจัดสรรงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ในการบริหารหลัก

กิตติชัย สุธาธิโนบล (2562, หน้า 202) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เวลา
2. สถานที่
3. เส้นทางการเรียนรู้
4. การเข้าถึงข้อมูลเนื้อหาของหลักสูตร
5. การใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
6. การเสนอแนะวิธีการใช้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณภรณ์ ทองสุข และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2565, หน้า 17) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการจัดทำหลักสูตร
2. ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร
3. ด้านการใช้หลักสูตรและด้านการประเมินผลหลักสูตร

ธีรภัทร์ วรคำ (2565, หน้า 9 – 12) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างและพัฒนา หลักสูตรโดยใช้การรู้ดิจิทัล

- รู้ดิจิทัล
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้การรู้ดิจิทัล
 3. การจัดการเรียนรู้โดยใช้การรู้ดิจิทัลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างรู้ดิจิทัล

เพื่อการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้การรู้ดิจิทัล

ยงยุทธ อุดเบ่ง และณัฐ รัตนศิรินิชกุล (2566, หน้า 218)

กล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการกำหนดแผนและนโยบายการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้
4. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

อรวรรณ ศิริวงศ์, ประเวศ เวชชะ และไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2566, หน้า 86) กล่าวถึง การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผนการใช้หลักสูตร
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การสนับสนุนการใช้หลักสูตร
4. การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร
5. การประเมินการใช้หลักสูตร

ปิยวรรณ ประหยัดทรัพย์ และอัจฉรา นิยมามา (2567, หน้า 306 – 307) กล่าวถึง การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำกับดูแลคุณภาพการใช้หลักสูตร
2. การกำหนดทรัพยากรหลักสูตร
3. การกำหนดคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
4. การวางแผนการใช้หลักสูตร
5. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสู่กลุ่มเป้าหมาย

6. การขออนุมัติใช้หลักสูตร

สุปรียา คำโมณะ, พูนชัย ยาวีราข และประเวศ เวชชะ (2568, หน้า 179) กล่าวถึงการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านปรัชญาและเป้าหมายของหลักสูตร
2. ด้านเนื้อหาวิชา
3. ด้านกระบวนการเรียนการสอน
4. ด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา
5. ด้านการประเมินผลการเรียน

Subarkah, Slamet & Indriayu (2020, p. 581) ได้ทำการศึกษาการจัดการหลักสูตรในยุคการศึกษา 4.0 ที่โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติอิสลาม อัล – อาบีดีน สุราการ์ตา กล่าวถึง การบริหารและการจัดการหลักสูตรที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผน
2. การนำไปใช้
3. การประเมินหลักสูตร

Pratami, Sugianto & Ahmad (2010, p. 107) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ขั้นตอนการวางแผนหลักสูตร
2. ขั้นตอนการจัดองค์กร
3. ขั้นตอนการดำเนินการ
4. ขั้นตอนการประเมินผล

Neliwati, Hasanah, Pringadi, Sirojuddin & Arif (2023, p. 115) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผน
2. การนำไปปฏิบัติ
3. กระบวนการประเมินผล

Akbarjono (2025, p. 362) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผนที่เป็นระเบียบและมีโครงสร้าง
2. การดำเนินงานที่คล่องตัวและตอบสนองอย่างรวดเร็ว
3. การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตร

องค์ประกอบของ การบริหารและการจัดการหลักสูตร	นักวิชาการ												
	สุรศักดิ์ สุทธิศิริ และคณะ (2561)	กิตติชัย สุทธาสีโนบล (2562)	ลัดดาภิเษก ภิรมย์ และคณะ (2565)	ธีรภัทร์ วรคำ (2565)	ยงยุทธ อุดมเบ้ง และคณะ (2566)	อรวรรณ ศิริวงศ์ และคณะ (2566)	ปิยวรรณ ประหยัดทรัพย์ และคณะ (2567)	สุปรียา คำโหมะ (2568)	Subarkah et al. (2020)	Pratami et al. (2010)	Neliwati et al. (2023)	Akbarjono (2025)	ความถี่ (12)
การวางแผนหลักสูตร	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
การนำหลักสูตรไปใช้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10
การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร	✓					✓	✓	✓					4
การพัฒนาบุคลากร	✓			✓									2
การใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล		✓		✓				✓					3
การมีส่วนร่วมและคณะกรรมการความร่วมมือ	✓						✓						2
การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้			✓	✓	✓			✓					4
													ร้อยละ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารและการจัดการหลักสูตร	นักวิชาการ													
	สุรศักดิ์ สุทนต์ศิริ และคณะ (2561)	กิตติชัย สุทธาสีโนบล (2562)	ลักขณาภรณ์ และคณะ (2565)	ธีรภัทร์ วรคำ (2565)	ยงยุทธ อุดมเบ้ง และคณะ (2566)	อรวรรณ ตีรวิวงศ์ และคณะ (2566)	ปิยวรรณ ประหยัดทรัพย์ และคณะ (2567)	สุปรียา คำโหมะ (2568)	Subarkah et al. (2020)	Pratami et al. (2010)	Neliwati et al. (2023)	Akbarjono (2025)	ความถี่ (12)	ร้อยละ
การนิเทศ กำกับ และติดตาม			✓	✓	✓			✓					4	33.33
การประชาสัมพันธ์หลักสูตร							✓						1	8.33
การกำหนดนโยบายและแผน					✓								1	8.33
กำหนดปรัชญา เป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร								✓					1	8.33
การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้						✓							1	8.33
เวลา สถานที่ เส้นทาง การเรียนรู้		✓											1	8.33
การเสนอแนะวิธีใช้หลักสูตร			✓										1	8.33

จากตาราง 6 การสังเคราะห์เคราะห์องค์ประกอบของการบริหาร และการจัดการหลักสูตร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 33 ขึ้นไป ในการพิจารณาเลือก องค์ประกอบย่อยของการบริหารและการจัดการหลักสูตร ปรากฏว่าว่ามีองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 6 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร

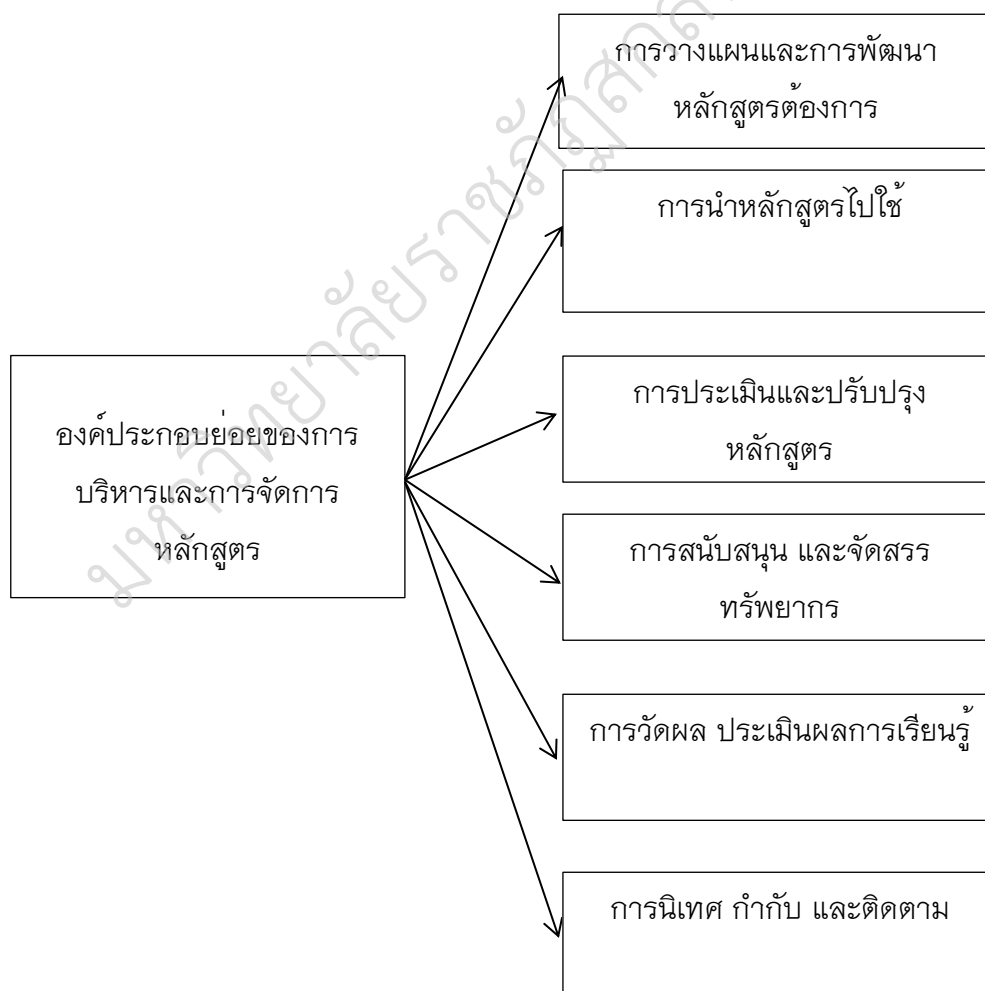
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การนำหลักสูตรไปใช้

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 6 การนิเทศ กำกับ และติดตาม



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยของการบริหารและการจัดการหลักสูตร

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการบริหาร และการจัดการหลักสูตร อธิบายได้ ดังนี้

1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการออกแบบ และกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน สังคม และเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมถึงการมีส่วนร่วมของครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในอนาคต

2. การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนา อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน รวมถึงข้อมูลเชิงสถิติจากระบบดิจิทัล

4. การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดหาและบริหาร ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินความก้าวหน้า และพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัด และประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันเวลา และสามารถนำไปใช้ปรับปรุง การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล และสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

1. ความหมายความรู้และทักษะดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายความรู้และทักษะดิจิทัล ไว้ดังนี้

ภาคพล ชันทอง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึงความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารในการนำข้อมูล ประยุกต์ หรือปรับใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร สืบค้น รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล อย่างเป็นระบบอย่างมีวิจารณญาณ นำเสนอด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันด้วย ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ภายใต้สิ่งแวดล้อมดิจิทัล นำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีจริยธรรม

สุจิตรา วันทอง (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ แก้ปัญหาการใช้งานได้ ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมีจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พิมลวรรณ ร่มวาปี (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ที่มีอยู่ในปัจจุบันไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวบรวมไปถึงทักษะการเรียนรู้ ภาษาใหม่ ทักษะการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงาน

สิริกุล มูลเมือง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2567, หน้า 21) กล่าวว่าความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารได้รับการสั่งสมมาจากการเล่าเรียนการจัดการสารสนเทศที่ได้รับจนเกิดการเชื่อมโยงความรู้สามารถถ่ายทอด องค์ความรู้ให้กับคนในองค์กรได้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อัสนี ไปราณานนท์ (2567, หน้า 10) กล่าวว่า ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกิดจากการเรียนรู้ หลากสาขาวิชาซึ่งส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในการทำงานและชีวิตประจำวัน เกิดขึ้นอย่างมั่นใจมีวิจารณญาณ และตระหนักถึงผลกระทบในสังคมดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ เข้าใจ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหาร
จัดการ การนิเทศ การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โปร่งใส และคำนึงถึง
ความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

2. องค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบความรู้และทักษะ
ดิจิทัล ไว้ดังนี้

นันธิดา ปฏิวรณ, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์
(2564, หน้า 1934) กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย
4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ทักษะการเข้าใจ (Understand)
2. ทักษะการใช้ (Use)
3. ทักษะการสร้าง (Create)
4. ทักษะการเข้าถึง (Access)

เพ็ญพิชชา วิชิตพันธ์ และภัทรธิดา ผลงาม (2567, หน้า 325)
กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทางดิจิทัล
2. ความรู้ด้านดิจิทัล
3. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล
4. คุณลักษณะดิจิทัล

เมทินี ดงเรืองศรี และพระครูธรรมมาภิสมัย (2567, หน้า 119)
กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์การใช้ดิจิทัลของสถานศึกษา
2. ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การดิจิทัล
3. ทักษะการแก้ปัญหาด้านดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. ทักษะการพัฒนารู้อิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ทักษะการจัดการความรู้และประสบการณ์เพื่อการบริหาร
องค์การดิจิทัล

6. ทักษะการประเมินผลการดำเนินการองค์การดิจิทัล
ชื่นนภา ชูใจ และระติกรณ นียมะจันทร์ (2567, หน้า 817 – 818)
กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ทักษะการมีวิสัยทัศน์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ทักษะการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ
4. ทักษะความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล
5. ทักษะความสร้างสรรค์ในการจัดทำนวัตกรรม

ทางการศึกษา

สิริกุล มูลเมือง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2567, หน้า 19 – 20) กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พื้นฐานความรู้
2. การจัดการความรู้
3. การสร้างองค์ความรู้
4. การถ่ายทอดความรู้

ณิศรานันท์ ชันทอง และสุชาดา บุบผา (2564, หน้า 115) กล่าวถึง
ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
2. ทักษะการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารความร่วมมือ
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร
4. ทักษะในการสืบค้น
5. ทักษะการสร้างนวัตกรรม

พัชรินทร์ สวัสดิ์ และอำนาจ ทองโปร่ง (2567, หน้า 84)
ได้ทำการศึกษาความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าความรู้ ความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรมดิจิทัล

2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร
4. ด้านผู้นำ

ธนภุต จักรสุวรรณ และธิดาวลัย อุ่นทอง (2566, หน้า 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา พบว่าทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร
2. ทักษะการสืบค้น
3. ทักษะการสร้างนวัตกรรม
4. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ และคณะ (2567, หน้า 207) กล่าวถึงทักษะดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรอบรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสื่อ (Computer and Media Literacy)
2. ความรอบรู้ด้านการสื่อสาร (Communication Literacy)
3. ความรอบรู้ข้อมูล (Information Literacy)
4. ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology Literacy)

ปติดา มั่นจิตร์ (2567, หน้า 120) กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้าง
2. การเข้าใจ
3. การเข้าถึง
4. การใช้

นพวัฒน์ ชัชวาล และกรรณิกา ไวโสภา (2566, หน้า 175) กล่าวถึงองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017, p. 6) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความรู้และทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะเชิงปฏิบัติ เทคนิค และรูปแบบ (operational, technical and formal)

2. ข้อมูลและกระบวนการรับรู้ (information, cognition)

3. การสื่อสารทางดิจิทัล (digital communication)

4. การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (digital content creation)

5. กลยุทธ์ (strategic)

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัลที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะดิจิทัล

องค์ประกอบด้าน ความรู้และทักษะดิจิทัล	นักวิชาการ													
	นันทิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564)	เพ็ญพิชชา รัชิตพันธ์ และคณะ (2567)	เมทินี คงเรืองศรี และคณะ (2567)	ชัชฌา ชูใจ และคณะ (2567)	สิริกุล มูลเมือง และคณะ (2567)	ณิศรณันท์ ชันทอง และคณะ (2564)	พัชรินทร์ สวัสดิ์ และคณะ (2567)	ธนภฤต จักรสุวรรณ์ และคณะ (2566)	พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ และคณะ (2567)	ปัทมา มั่นจิตร (2567)	นรพัฒน์ ชัชวาล และคณะ (2567)	lordache at el. (2017)	ความถี่	ร้อยละ
	✓	✓					✓				✓	✓	5	41.66
	✓					✓	✓	✓			✓		5	41.66
	✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓	7	58.33
	✓			✓						✓			3	25.00
			✓									✓	2	16.66
			✓		✓								2	16.66

ตาราง 7 (ต่อ)

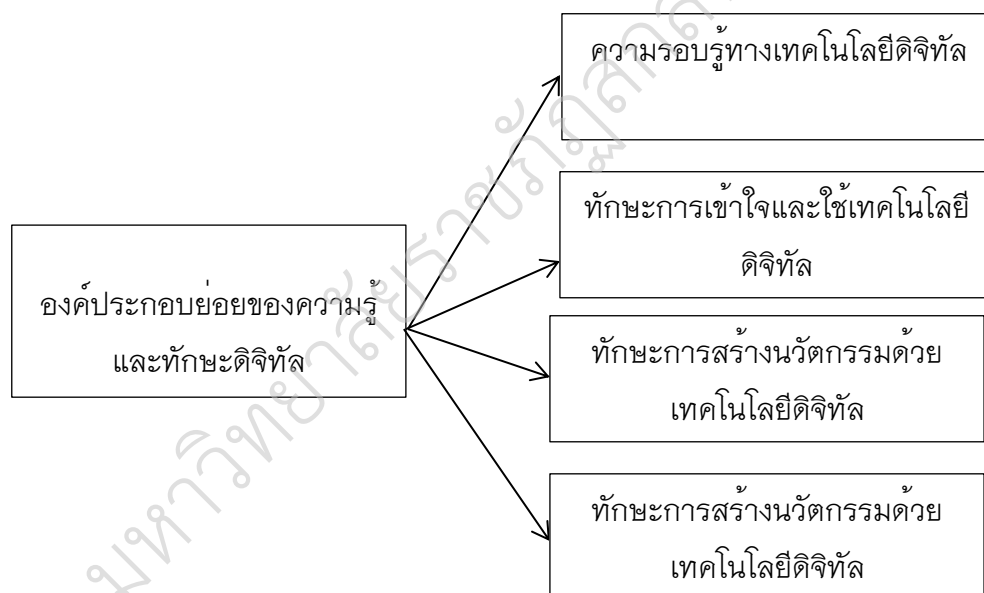
องค์ประกอบด้าน ความรู้และทักษะดิจิทัล	นักวิชาการ												รวม	ร้อยละ
	นันทิศา ปฏิวัฒน์ และคณะ (2564)	เพ็ญพิชชา ริชิตพันธ์ และคณะ (2567)	เมทินี คงเรืองศรี และคณะ (2567)	ชัชฌา ชูใจ และคณะ (2567)	สิริกุล มูลเมือง และคณะ (2567)	ณิศรณันท์ ชันทอง และคณะ (2564)	พัชรินทร์ สวัสดิ์ และคณะ (2567)	ธนภฤต จักรสุวรรณ และคณะ (2566)	พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ และคณะ (2567)	ปติดา มั่นจิตร (2567)	นวพัฒน์ ชัชวาล และคณะ (2567)	lordache at el. (2017)	ความถี่	
ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การดิจิทัล			✓										1	8.33
ทักษะการประเมินผลการดำเนินงานองค์การดิจิทัล			✓										1	8.33
ทักษะการมีวิสัยทัศน์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				✓								✓	2	16.66
ทักษะการสื่อสารทางดิจิทัล / การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล				✓		✓			✓		✓	✓	6	50.00
คุณธรรม จริยธรรม และความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล							✓						1	8.33

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบด้าน ความรู้และทักษะดิจิทัล	นักวิชาการ													
	นันทิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564)	เพ็ญพิชชา ริชิตพันธ์ และคณะ (2567)	เมทินี ดงเรืองศรี และคณะ (2567)	ชื่นนภา ชูใจ และคณะ (2567)	สิริกุล มูลเมือง และคณะ (2567)	ณิศรณันท์ ชันทอง และคณะ (2564)	พัชรินทร์ สวัสดิ์ และคณะ (2567)	ธนภฤต จักรสุวรรณ์ และคณะ (2566)	พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ และคณะ (2567)	ปติดา มั่นจิตร์ (2567)	นวพัฒน์ ชัชวาล และคณะ (2567)	lordache at el. (2017)	ความถี่	ร้อยละ
	การถ่ายทอดความรู้ / การสร้างองค์ความรู้				✓								1	8.33
	ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ / อย่างจริงจัง					✓		✓					2	16.66
	ทักษะเชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัล											✓	1	8.33

จากตาราง 7 การสังเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบของความรู้และทักษะดิจิทัล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไป ในการพิจารณาเลือกองค์ประกอบย่อยของความรู้และทักษะดิจิทัล ปรากฏว่าว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 4 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

- องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล / ความสามารถทางดิจิทัล ผู้วิจัยใช้คำว่า ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะการสร้าง / การสร้างองค์ความรู้ / การสร้างนวัตกรรม ผู้วิจัยใช้คำว่า ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- องค์ประกอบย่อยที่ 4 ทักษะการสื่อสารทางดิจิทัล / การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยใช้คำว่า ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยของความรู้และทักษะดิจิทัล

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการบริหารและการจัดการหลักสูตร อธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเข้าถึง เข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเรียนรู้ เข้าใจ เลือกใช้ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การนิเทศ และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่ม ออกแบบ พัฒนา และประยุกต์นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม เช่น ระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มการประชุมทางไกล หรือระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1. ความหมายการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การการทำงานและบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564, หน้า 9) ได้นิยามความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์การดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถปรับเปลี่ยน ค่านิยม พฤติกรรม วิธีการทำงานของบุคลากร

ในสถานศึกษาและใช้ประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

วรารณ พวงสำเนา และชนมณี ศิลาหูกิจ (2566, หน้า 4)

กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เป็นปกติทั่วถึงทั้งองค์กร

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 106) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ และสร้างจริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

พนทกานต์ นุญทธีมนตรี (2565, หน้า 180) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้ทักษะความเป็นผู้นำดิจิทัลเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของบุคลากร สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึงเพื่อพัฒนางานและพัฒนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพทางวิชาการ ปรับทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ความสำคัญของสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันทรย์ม (2567, หน้า 159 – 160) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัย การปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวทางการทำงานของบุคลากรทุกคนให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรม องค์กรในยุคดิจิทัลไม่ได้เกิดจากเพียงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือโปรแกรมที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้เท่านั้น แต่เกิดจากการสร้างความเชื่อ ทัศนคติ และวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนใน องค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัลต้องประกอบด้วย การปรับกระบวนการคิดของ บุคลากร (Digital Mindset) การปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะกับเทคโนโลยี (Digital Processes) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี (Digital Culture) และการเตรียมความพร้อมทั้งระบบ ขององค์กร (Prepare the Whole System) เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และก้าวสู่การเป็นองค์กรยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานและการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือและการ พัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพร้อม ขององค์กรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

จิตรกร จันทรสุข จีรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 41) กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษา ให้มีการใช้ดิจิทัล

2. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
3. สร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรม

ด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

ฉันทนาภรณ์ นาจำปา (2564, หน้า 101 – 102) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ค่านิยมองค์กรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ค่านิยมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. บรรยากาศความเป็นวิชาการในการใช้เทคโนโลยี

และนวัตกรรม

4. กำหนดระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและนักเรียน
สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เปลี่ยนการทำงานสู่ระบบดิจิทัล
2. เสริมทักษะดิจิทัลให้บุคลากร
3. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

สันติ แสนเบิก และสฤพร เซวณชัย (2565, หน้า 104) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนโดยใช้กิจกรรมและโครงการที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน
3. ปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและในห้องเรียนให้เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. จัดการฝึกอบรม ทบทวนความรู้เดิม ฝึกทักษะใหม่ ๆ

และส่งเสริมการนำมาใช้

ไชยพร มะลิลา, ละมุน รอดขวัญ และพิภพ วังเงิน (2567,

หน้า 1063) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีค่านิยมทำงานร่วมกัน
2. มีความคล่องตัวทางดิจิทัลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. พร้อมรับความเสี่ยงทางดิจิทัลและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่
4. การมีกรอบความคิดดิจิทัล
5. การใช้ข้อมูลขับเคลื่อนการดำเนินงาน
6. การเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

นารีพรรณ เขียวเลง และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2567, หน้า 256)

กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์กร
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. ขวัญกำลังใจ
5. การสนับสนุน
6. ความผูกพันขององค์กร

วราภรณ์ ไชยรัตน์ และคณะ (2567, หน้า 1564) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล
2. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ดิจิทัล

- ### 3. ส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

دنۇفل سەئسۋاڭ ۋە نىيىدا پەيمىفەننە (2567، نەۋا 266 – 267) گەلەرئىڭونىڭپىرگوبىسارۋىڭۋىتەنئىررىمگەرلەينۇرۇبەبلىگىۋىكىتەجىتەل پىرگوبىۋىۋ 11 ۇنىڭپىرگوبى ئىدە

1. พัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

2. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

3. ส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการออกแบบ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. สร้างเสริมบรรยากาศให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้าง

ศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

5. ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตสื่อดิจิทัล

6. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีวิจัยเป็นฐาน

7. สนับสนุนให้บุคลากรสร้างและใช้ระบบเทคโนโลยี

การปฏิบัติการ

8. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย

9. สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์

10. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ

ในแต่ละบทบาท

11. จัดหาและพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้เป็นระบบ

Faraj & Sharabi (2021, p. 159) กล่าวถึงองค์ประกอบ

ของวัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถในการจัดการกับเทคโนโลยี

2. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในโลกเสมือน

3. การสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

4. การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

Litina & Rubene (2024, p. 54) กล่าวถึงองค์ประกอบ

ของวัฒนธรรมโรงเรียนดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ระบบการเรียนรู้ดิจิทัล

2. สภาพแวดล้อมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

3. เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล

4. หลักสูตรดิจิทัล

5. แนวปฏิบัติด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีนวัตกรรม

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการสร้าง
บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัย
ได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
ดังรายละเอียดตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

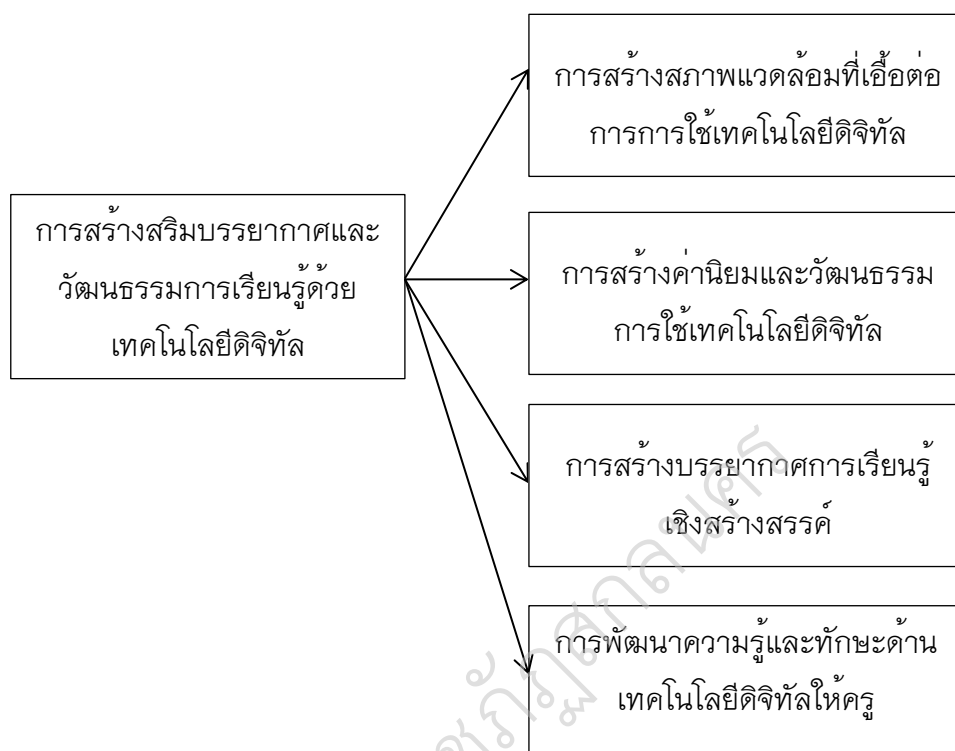
องค์ประกอบ การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	นักวิชาการ	จิตกร จันทรัฐ วัชรกุล (2564)	ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564)	สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564)	สันติ แสนเป็ก และสริพร เซาวันชัย (2565)	ไชยพร มะลิลลา และคณะ (2567)	นาวิพรพรณ เอียวเล้ง และคณะ (2567)	วรภากรณ ไชยรัตน์ และคณะ (2567)	ดนุพล แสงสว่าง และคณะ (2567)	Faraj & Sharabi (2021)	Litina & Rubene (2024)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
	1. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู			✓	✓			✓	✓	✓		5	50
	2. การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓			✓	✓					4	40
	3. การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี		✓	✓	✓				✓		✓	5	50
	4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน	✓	✓					✓	✓		✓	5	50

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ การสร้าง บรรยากาศ และวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	นักวิชาการ											
	จิตรกร จันทรสุข จิรันมัท วัชรกุล (2564)	ธัญญาภรณ์ นาจำปา (2564)	สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564)	สันติ แสนเป็ก และสสิกรพร เขาวนชัย (2565)	ไชยพร มะลิลลา และคณะ (2567)	นาวิพรพรณ เอียวเลง และคณะ (2567)	วารุภรณ์ ไชยรัตน์ และคณะ (2567)	คณพล แสงสว่าง และคณะ (2567)	Faraj & Sharabi (2021)	Litina & Rubene (2024)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความรู้				✓				✓	✓		3	30
6. การจัดระบบและโครงสร้าง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี		✓						✓		✓	3	30
7. การใช้ข้อมูลขับเคลื่อนและ เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง			✓						✓		3	30
8. ความพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ทางดิจิทัล					✓						1	10

จากตาราง 8 การสังเคราะห์เคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศ
และวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการ
พิจารณาเลือกองค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัล ปรากฏว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 4 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้
องค์ประกอบย่อย 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย 2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
องค์ประกอบย่อย 3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
องค์ประกอบย่อย 4 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การจัดให้มีระบบ สื่อ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับการเรียนรู้ และการทำงานของครูและนักเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต แพลตฟอร์มการเรียนการสอนดิจิทัล ห้องเรียนอัจฉริยะ หรือศูนย์เรียนรู้ดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา

2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นแบบอย่าง (Role Model) และส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน เห็นคุณค่าและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้คิดริเริ่ม ทดลอง และสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาในบริบทของโรงเรียนยุคดิจิทัล

4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยมุ่งให้ครูสามารถประยุกต์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมต่อผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

1. ความหมายของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลไว้ดังนี้

นันทน์ภัส ประหยัด (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบ และมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลเพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา อันจะสอดคล้องคล้อยกันเป้าหมายของโรงเรียน

วชิรา เครือคำอ้าย, ขวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2564, หน้า 408 – 409) กล่าวว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีคุณภาพ โดยเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผู้เกี่ยวข้องได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและครูร่วมกันวางแผนดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และร่วมกันสรุปผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนคิดร่วมกันผ่านการสื่อสารโดยการนำดิจิทัลเทคโนโลยีการเชื่อมต่อเครือข่ายมาใช้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ทาง Internet โดยใช้ Application Line, Facebook, Zoom, Google meet,

Googlesites, Google Classroom, YouTube และอื่น ๆ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา และพัฒนางานวิชาการ หมายถึง การนิเทศติดตาม พัฒนาและ ส่งเสริม แนะนำ วางแผน และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการด้านการเรียนการสอนของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

กฤษณะ ไกรสี และอัมพร สินทร์ (2567, หน้า 99) กล่าวว่า การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย รวมถึงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การนิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครูในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้และทักษะการสอน รวมถึงการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามมาตรฐานการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการนำแนวทางที่ได้รับจากการนิเทศ ไปปรับใช้ รวมถึงการดูแลให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปตามที่กำหนดการประเมินผล การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสอนในครั้งถัดไปกระบวนการนี้ช่วยให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา

ศศิทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2565, หน้า 104) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงความร่วมมือกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันวางแผนออกแบบ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนางาน โดยการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในการร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง กระบวนการบริหารทางวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อควบคุมดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูให้บรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ การติดตาม

และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
และมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ กำกับ
ติดตาม และประเมินผลไว้ดังนี้

ภักดิ์ทิรา สุปการ (2557, หน้า 38) กล่าวว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศ
จำเป็นต้องดำเนินการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา
งานที่สนับสนุนการสอน และการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวทันโลกที่กำลังจะเจริญก้าวหน้า
ทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน
อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

สังเวียน พิลานันท์ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า การนิเทศภายใน
โรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทาง
สังคมที่มีอยู่เสมอและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาเปลี่ยนแปลง
ตามไปด้วย โดยการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นสิ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ
ด้าน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มี
ความพร้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

วิษณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน
มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเนื่องจาก
บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้อง
ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศและร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน
เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา
มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันทางด้าน
สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองกำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
จึงต้องให้มีการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย้อยตลอดเวลา โดยมุ่งมั่น
ที่จะพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายพร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้มีผลทำให้สถานศึกษา
ประสบความสำเร็จทั้งด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลในยุคดิจิทัล มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาในการวางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลร่วมกัน อันส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลไว้ดังนี้

ทองคำ อำไพ (2564, หน้า 10) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผนการนิเทศ
2. การปฏิบัติการนิเทศ
3. การประเมินผลการนิเทศ
4. ด้านขวัญและกำลังใจการ

จักรกฤษณ์ กังหัน (2565, หน้า 35) กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ
2. ด้านการวิเคราะห์สภาพปัญหา
3. ด้านการวางแผนและเตรียมการนิเทศ
4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

นันทน์ภัส ประหยัด (2565, หน้า 50) กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีกระบวนการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีระเบียบและมีวิธีการที่เป็นมาตรฐาน

2. มีแบบแผนในการนิเทศ กำกับติดตาม
3. ส่งเสริมเพื่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. พัฒนานิเทศ กำกับติดตามประเมินผลสอดคล้องคล้อง

กันเป้าหมายของโรงเรียน

5. มีกระบวนการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียน

เป็นสำคัญ

6. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาศักยภาพ

ของแต่ละบุคคล

ศิริพร อิ่มชื่น (2566, หน้า 316) กล่าวถึง องค์ประกอบ
ของการภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการจัดระบบการนิเทศ
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ
3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ
4. ด้านการดำเนินการนิเทศ
5. ด้านการประเมินผลและการติดตามประสานงานเพื่อพัฒนา

ระบบการนิเทศ

วันชาติ แซ่มเกตุ และคณะ (2567, หน้า 95) กล่าวถึง
องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
4. ปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศภายใน

ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล และบรรจบ บุญจันทร์ (2568,
หน้า 296) กล่าวถึง องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ
ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ

4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน

5. การประเมินผลและรายงานผล

ธนพร ศรีษะเกตุ, สาธิต ทวีทรัพย์รวงทอง, และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2568, หน้า 128) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกล่าวถึง พบว่า องค์ประกอบของการนิเทศยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสำรวจสภาพปัจจุบัน
2. การวางแผนนิเทศการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือนิเทศ
4. การสร้างบรรยากาศการนิเทศ
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
7. การประเมินผลการนิเทศ

Mulyanti (2023, p. 3749) กล่าวถึงการนิเทศโรงเรียนในยุคปกติใหม่ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวางแผนการนิเทศ โดยการสร้างโปรแกรมและเครื่องมือโดยใช้แอปพลิเคชัน Google Drive และ Google Form
2. การดำเนินการนิเทศ ผ่านการเยี่ยมชมชั้นเรียนออนไลน์ การสังเกตการเรียนรู้ และการพูดคุยรายบุคคลกับครู
3. การนิเทศสื่อการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบและประเมินเอกสารประกอบการเรียนรู้

Ekawaty, Satori, Triatna & Herawan (2024, p. 79 – 81)

กล่าวถึงการนิเทศโรงเรียนในยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การประเมินความต้องการ
2. การกำหนดลำดับความสำคัญ
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
4. การวางแผนกลยุทธ์การนิเทศ

Sule, Joy & Akpamp (2025, p. 289) กล่าวถึงการนิเทศโรงเรียนในยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1. เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัล
- 2. การติดตามระยะไกล
- 3. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4. ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัว
- 5. การพัฒนาวิชาชีพ
- 6. เครื่องมือการสื่อสาร
- 7. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่กับองค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ดังรายละเอียดตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบของ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	นักวิชาการ												
		ทองคำ อำเภอ (2564)	จักรกฤษณ์ กังหัน (2565)	นันทน์กุล ประหยัด (2565)	ศิริพร อิมเซ็น (2566)	วันชาติ แซ่มเกตุ และคณะ (2567)	ธมลวรรณ พูนวัฒนากุล และคณะ (2568)	ธนพร ศรีษะเกตุ และคณะ (2568)	Mulyanti (2023)	Ekawaty et al., (2024)	Sule, Joy & Akpamp (2025)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
1. การวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์		✓		✓		✓	✓	✓	✓		6	60	
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา ประเมินความ ต้องการ		✓				✓	✓		✓	✓	5	50	
3. การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล				✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	60	
4. การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ การนิเทศแบบออนไลน์		✓		✓	✓	✓		✓		✓	6	60	

ตาราง 9 (ต่อ)

นักวิชาการ	ทองคำ อภัย (2564)	จักรกฤษณ์ กิ่งหัน (2565)	นันทน์ภัต ประหยัด (2565)	ศิริพร อิมชื่น (2566)	วันชาติ แซ่มะเกิด และคณะ (2567)	ธมลวรรณ พูนวัฒนาภูกุล และคณะ (2568)	ธนพร ศรีเขต และคณะ (2568)	Mulyanti (2023)	Ekawaty et al., (2024)	Sule, Joy & Akpamp (2025)	ความถี่ (10)	ร้อยละ
องค์ประกอบของ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล												
5. การประเมินผล รายงาน ผลการนิเทศ		✓		✓		✓	✓	✓			5	50
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การสนทนงาน / การเป็นพี่เลี้ยง					✓		✓				2	20
7. การพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริม ศักยภาพครู			✓							✓	2	20
8. การสร้างบรรยากาศ ขวัญและกำลังใจ ปัจจัยเอื้อ			✓		✓		✓				3	30
9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสาร ความเป็น พลเมืองดิจิทัล					✓		✓			✓	3	30
10. การวิเคราะห์ข้อมูล ความปลอดภัยไซเบอร์ ความเป็นส่วนตัว										✓	1	10

จากตาราง 9 การสังเคราะห์เคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการพิจารณาเลือกองค์ประกอบย่อยของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ปรากฏว่าว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 5 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

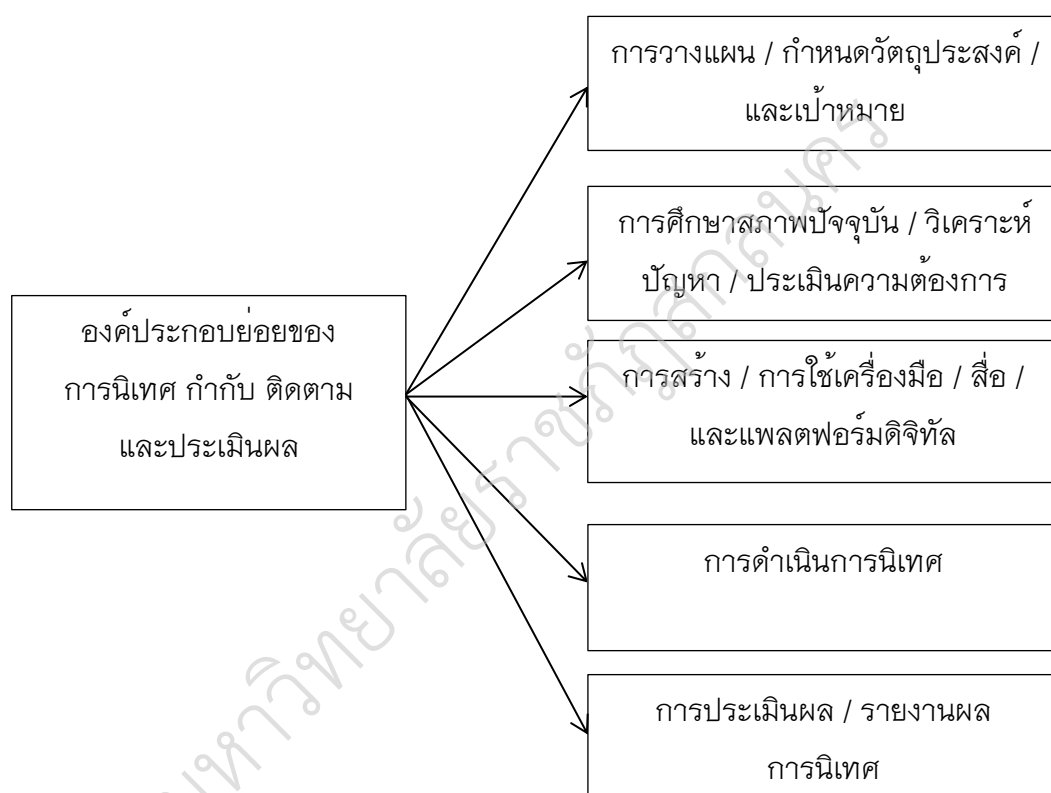
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน/วิเคราะห์ปัญหา /
ประเมินความต้องการ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์ม
ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อยของการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

โดยในแต่ละองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการนิเทศ กำกับ ติดตาม
และประเมินผล อธิบายได้ ดังนี้

1. การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หมายถึงกระบวนการ
กำหนดแนวทางและทิศทางการนิเทศอย่างมีระบบ โดยผู้บริหารโรงเรียนกำหนด
วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายทางการ
ศึกษาและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งออกแบบแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและ
ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นฐาน เพื่อให้การนิเทศมีเป้าหมายชัดเจนและสามารถวัดผลได้

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมินความต้องการ หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ปัญหาอุปสรรค และความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำมาใช้วางแผนการนิเทศ ที่ตอบสนองต่อความเป็นจริงในสถานศึกษา โดยเน้นการใช้ข้อมูลดิจิทัล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือข้อมูลจากระบบบริหารจัดการโรงเรียน เป็นฐานในการตัดสินใจ

3. การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล หมายถึง การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศ เช่น แบบนิเทศออนไลน์ แบบประเมินผล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร ติดตาม และจัดเก็บข้อมูลการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวก รวดเร็ว และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การดำเนินการนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติการนิเทศที่ผู้บริหาร และคณะนิเทศดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Coaching & Mentoring) การสังเกตการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการนิเทศทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์

5. การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ เพื่อวัดระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการจัดทำรายงานผลการนิเทศทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบดิจิทัล เพื่อนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ครูและผู้บริหาร

ตาราง 10 แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	1. การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาร่วมกันคิด วิเคราะห์และกำหนดทิศทางการพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล	ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนางานวิชาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและวัดผลได้ รวมถึงกำหนดพันธกิจที่สะท้อนความรับผิดชอบขององค์กรทางการศึกษาในการพัฒนาครู ผู้เรียน และระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการ	1. การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ 1) มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3) มีการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวคิด ทิศทาง และภาพอนาคตขององค์กรที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน โดยใช้วิธีการและช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบดั้งเดิมและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ และแรงจูงใจร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	ของสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย วิชาการ การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ 1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม 2) อธิบายวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับบทบาทของแต่ละฝ่าย 3) มีการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางวิชาการ การสื่อสาร การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูและผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล		3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1) พัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม 3) มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลทางวิชาการ 4) มีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
2. การพัฒนาวิชาชีพครู	1. การวางแผน การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวางแผน จัดระบบ การดำเนินงาน และกำหนดกลไกในการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการ ประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา เพื่อปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการ จัดการเรียนรู้การสอนให้บรรลุเป้าหมาย ทางวิชาการของโรงเรียน	กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการยกระดับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและ คุณธรรมจรรยาบรรณของครูให้สามารถ จัดการเรียนรู้การสอนได้อย่างมีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ นวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้ครู เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย การวางแผน การบริหาร จัดการและการติดตามประเมินผล การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะ ทางวิชาชีพครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4. การวางแผน การบริหาร จัดการและการติดตาม ประเมินผล 1) มีการจัดทำแผนและกำหนด เป้าหมายพัฒนาครูที่สอดคล้อง กับความต้องการและบริบท ของโรงเรียน 2) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู เข้าถึงการพัฒนาทั้งแบบ Online และ Offline

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง การเสริมสร้างและยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบนวัตกรรมการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้		3) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล 4) มีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและทักษะเทคโนโลยีให้กับครู 2. การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะทางวิชาชีพครู 1) มีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการสอน (Classroom Action Research) 2) มีการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมินผลการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนานวัตกรรมการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง		3) มีการส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล (Online Assessment, E – Portfolio) 4) การพัฒนาทักษะการประเมินผลและการใช้ข้อมูล 3.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1) มีการสร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งแบบ Face – to – face และ Online 2) มีการส่งเสริมให้ครูแบ่งปันประสบการณ์และนวัตกรรมการสอนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices)

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			3) จัดให้มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Online Community, Social Media Groups)
3. การบริหารและการจัดการหลักสูตร	1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการออกแบบและกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน สังคม และเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมถึงการมีส่วนร่วมของครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในอนาคต	กระบวนการบริหารเชิงระบบที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการเพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและนโยบายของชาติ ตอบสนองต่อบริบทของสังคมยุคดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง	1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 1) มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสังคม และเทคโนโลยี ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) มีการจัดกระบวนการระดมความคิดเห็นและให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	2. การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหรต้องส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจาก	และชุมชน ประกอบไปด้วย การวางแผน และการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	3) มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคดิจิทัล 2. การนำหลักสูตรไปใช้ 1) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี 3) มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน รวมถึงข้อมูลเชิงสถิติจากระบบดิจิทัล 4. การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดหาและบริหารทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา 5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็น		4) มีการติดตามและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ 3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร 1) มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร 2) มีการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	ระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจความก้าวหน้า และพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัด และประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันเวลา และสามารถนำไปใช้ปรับปรุง การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อ สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ครู ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ติดตามผล และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร		4. การสนับสนุนและจัดสรร ทรัพยากร ปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร 1) มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ 2) มีการบริหารจัดการทรัพยากร สอดคล้องกับเป้าหมายและความ ต้องการตามหลักสูตรอย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน		5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ 1) มีการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) มีการส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Online Assessment, E – Testing) 6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 1) มีการนิเทศการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรของครู อย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			2) มีการส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหลักสูตร
4. ความรู้และทักษะดิจิทัล	1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเข้าถึง เข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ เข้าใจ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การนิเทศ การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โปร่งใส และคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล	1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 1) สามารถเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล ก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	2. ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเรียนรู้ เข้าใจ เลือกใช้ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การนิเทศ และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3. ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่ม ออกแบบ พัฒนา	สารสนเทศทางการศึกษา ประกอบไปด้วย ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2. ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนได้ 3) สามารถประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มหรือโปรแกรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุน

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างเหมาะสม เช่น ระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มการประชุมทางไกล หรือระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล		การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 1) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 2) สามารถออกแบบกิจกรรมหรือระบบงานดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทาง

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			การศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 4. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล 1) สามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาผ่านช่องทางดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			3) สามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย
5. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การจัดให้มีระบบ สื่อ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับการเรียนรู้และการทำงานของครูและนักเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต แพลตฟอร์มการเรียนการสอนดิจิทัล ห้องเรียนอัจฉริยะ หรือศูนย์เรียนรู้ดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา	กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1) มีการจัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่เสถียรและอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย 2) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและหลากหลาย

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นแบบอย่าง (Role Model) และส่งเสริมให้ครูบุคลากร และนักเรียน เห็นคุณค่าและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ 3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้คิดริเริ่ม ทดลอง และสร้างนวัตกรรมด้วย	(Learning Organization) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู	3) มีการจัดระบบบริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ 2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1) มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และปลอดภัยสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสื่อสาร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในบริบทของโรงเรียนยุคดิจิทัล 4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุน และจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการ		3) มีการส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา 3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 1) มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ (Digital Citizenship) 2) มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	เรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยมุ่งให้ครูสามารถประยุกต์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมต่อผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน		4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู 1) มีการจัดให้มีแพลตฟอร์มและช่องทางสำหรับแบ่งปันความรู้และผลงาน 2) มีการจัดอบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 3) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ เช่น (Webinar, MOOC) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. การนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผล	1. การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หมายถึงกระบวนการกำหนดแนวทางและทิศทางการนิเทศอย่างมีระบบ โดยผู้บริหารโรงเรียนกำหนด	กระบวนการบริหารทางวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อควบคุม ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	1. การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งออกแบบแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นฐาน เพื่อให้การนิเทศมีเป้าหมายชัดเจน และสามารถวัดผลได้ 2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมินความต้องการ หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ปัญหาอุปสรรค และความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำมาใช้วางแผนการนิเทศที่ตอบสนองต่อความเป็นจริงในสถานศึกษา	ให้บรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศ การติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมินความต้องการ การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผล	2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงเป้าหมายการ นิเทศกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดทำแผนการนิเทศประจำปี ที่มีแนวทาง ดำเนินงานที่ชัดเจน และยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ 4) มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการนิเทศ

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	โดยเน้นการใช้ข้อมูลดิจิทัล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือข้อมูลจากระบบบริหารจัดการโรงเรียน เป็นฐานในการตัดสินใจ 3. การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อและแพลตฟอร์มดิจิทัล หมายถึง การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิเทศ เช่น แบบนิเทศออนไลน์ แบบประเมินผล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร ติดตาม และจัดเก็บข้อมูลการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวก รวดเร็ว และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ		2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมินความต้องการ 1) มีการรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเป็นระบบ 2) มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ 3. การสร้าง การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัล 1) สามารถใช้แบบนิเทศและแบบประเมินผลในรูปแบบดิจิทัล

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	4. การดำเนินการนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติการนิเทศที่ผู้บริหารและคณะนิเทศดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยมุ่งเน้นการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Coaching & Mentoring) การสังเกตการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการนิเทศทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ 5. การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ เพื่อวัด		(Online Observation Forms, Digital Rubrics) ได้ 2) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการนิเทศ 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล (Video Recording, Screen Recording, Live Streaming) ได้ 4) มีการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานการนิเทศ (Google Workspace, Microsoft Teams, Line) ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการจัดทำรายงานผลการนิเทศทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบดิจิทัล เพื่อนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ครูและผู้บริหาร		5) สามารถใช้ระบบบริหารจัดการการนิเทศออนไลน์ (Supervision Management System, Dashboard) ได้ 4. การดำเนินการนิเทศ 1) มีการดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ 2) มีการใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			4) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศทั้งแบบออนไลน์และออนไลน์ นิเทศผ่าน Video Conference, Virtual Observation 5. การประเมินผล 1) มีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด 2) มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศในรูปแบบดิจิทัลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (Digital Report, Dashboard)

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			3) มีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงแผนและกระบวนการนิเทศในรอบต่อไป ปรับปรุงและพัฒนา 4) มีการนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาและสื่อสารแบ่งปันผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

1. ความหมายของรูปแบบ

การวิจัยด้านการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่เป็นระบบและมีโครงสร้างที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ “รูปแบบ” หรือ “Model” จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่นักวิจัยและนักการศึกษาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

สัจจะพร วิริยะจรรยา (2559, หน้า 102 – 103) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจง่าย และกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบ เปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

วิรัช คุ่มกลาง (2560, หน้า 44) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบ หมายถึงเป็นรูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำสิ่งที่ต้องการทำ โดยการอธิบายโครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมในการอธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีหลักการ

ณัฐรามาณี พุทธกุลหิรัญเมธา (2565, หน้า 114) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองหรือการย่อส่วน แนวความคิด วิธีการ กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเรื่องยาก ๆ ได้ง่ายขึ้น

ณัฐพร พรหมวัง (2566, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง แบบจำลองที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้ โดยไม่มีลักษณะ ที่ตายตัว แต่จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญ

ในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Steiner (1988, p. 108) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

Leithwood and Sun (2012, p. 389) ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ การแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจเชิงทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือสภาพการณ์อย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้เข้าใจเรื่องยาก ๆ ได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ในการทำนายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีหลักการ รูปแบบมักถูกพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษามา และสามารถใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์เหล่านี้ได้อย่างกระชับถูกต้อง

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีความหลากหลายและถูกแบ่งออกเป็นหลายประเภทเพื่อใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคมศาสตร์และการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

Keeves (1988, pp. 561 – 565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ไว้ 5 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม หรือเป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์สร้างขึ้นโดยการเปรียบเทียบโครงสร้างที่สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ และสอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้น

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วนรูปแบบประเภทนี้ แต่เดิมใช้กันทางด้านวิทยาศาสตร์เป็นหลัก แต่ในปัจจุบันได้นำมาใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์รวมไปถึงด้านการศึกษาด้วย

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะของสมการเส้นตรง และสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ โดยรูปแบบเชิงสาเหตุแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1 รูปแบบระบบเส้นเกี่ยว (Recursive model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non – Recursive model) คือรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแปรหนึ่งอาจจะเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

Steiner (1988, p. 148) กล่าวว่ารูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากการอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

Joyce & Well (2003, p.12) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบของการสอนออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ได้แก่

1. Information – Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจก บุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบซึ่งแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงแผนผัง และรูปแบบเชิงสาเหตุ แต่ละรูปแบบมีจุดเด่นและวิธีการใช้งานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีการแบ่งรูปแบบออกเป็นเชิงปฏิบัติและเชิงทฤษฎี รวมถึงรูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคม และพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

3. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของรูปแบบ โดยอ้างอิงจากแนวคิดและข้อเสนอแนะของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนารูปแบบมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปปรับใช้ได้มีประสิทธิภาพในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ดังนี้

ศิริพร กุลสนันต์ (2557, หน้า 206 – 207) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์ประกอบหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. วัตถุประสงค์หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ และ 3) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

3. เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาสาระในเอกสารประกอบการพัฒนาที่ครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครูและเอกสารประกอบการพัฒนาประกอบด้วยระยะเวลา วัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีการดำเนินกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

4. กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาดูงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่นเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้และการประชุมการสรุปผลการศึกษาดูงานเพื่อวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนอยู่และวิเคราะห์แนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเอง ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการเป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 36 ชั่วโมง และระยะที่ 4 การติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ โดยทำการประเมินหลังจากกลุ่มทดลองฝึกปฏิบัติการเสร็จ 1 สัปดาห์

5. การวัดและการประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดผลเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการเรียนรู้ในกระบวนการพัฒนา และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

ดำรง มูลป้อม ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ (2558, หน้า 168) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามผลประเมินผล และกระบวนการของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้โครงสร้างของรูปแบบ 4 ส่วน คือ หลักการ จุดประสงค์ องค์ประกอบการพัฒนา และวิธีการพัฒนา

พิทักษ์ ทิพย์วาร (2558, หน้า 26) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ผลการสร้างรูปแบบจากการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ หลักการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด การเรียนรู้แบบผสมผสาน การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ได้องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วยส่วนประกอบหลัก 5 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรม มี 4 ขั้น ขั้นที่ 1 รู้ และตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2 เตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 ดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 ประเมินผล การพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการ ส่วนที่ 5 การนำรูปแบบไปใช้

วิหิตา สุขทั่วญาติ, สำราญ มีแจ้ง, วิทยา จันทร์ศิลา และฉลอง ชาติรุประชีวิน (2559, หน้า 14) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

- 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
- และ 3) กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ชวนะ ทวีอุทิศ (2559, หน้า 14) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
3. เนื้อหา หมายถึง สารที่เป็นองค์ความรู้ของการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
4. กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษารูปแบบและกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และ 3) ศึกษาสภาพปฏิบัติและสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ระยะที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มี 2 ขั้นตอน คือ 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยมีการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 มี 2 ขั้นตอน คือ 1) ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และ 2) สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561, หน้า 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่ามีโครงสร้างของรูปแบบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบของการพัฒนา ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและส่วนที่ 5 การประเมินผล

ไชยา ภาวะบุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และสุมัทนา หาญสุริย์ (2563, หน้า 1 – 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3) ยืนยันความถูกต้องและประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การสร้างและพัฒนาแบบ 2) ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ระยะที่ 3 ทดลองใช้และตรวจสอบประสิทธิผลของคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนา 2) สรุปและนำเสนอรูปแบบผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ 63 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) โรงเรียนแห่งนวัตกรรม 2) การสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 3) บัณฑิตการเทคโนโลยีและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) บัณฑิตการเทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผล 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของการพัฒนา 4) เนื้อหาของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 464 – 467) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัลมีหลักการ ดังนี้

1.1 หลักการพัฒนาศักยภาพและความต้องการ

รายบุคคล

1.2 หลักการเรียนรู้ที่สอดคล้องความถนัดและความแตกต่าง

รายบุคคล

1.3 หลักการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน

2. วัตถุประสงค์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล

มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
อันส่งเสริมให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

3. องค์ประกอบหลัก รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1 ทักษะทางเทคโนโลยีอาทิ มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ

ในการใช้เทคโนโลยีมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเรียนรู้
ในยุคดิจิทัล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจและบริหารจัดการสถานศึกษา
มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและเครือข่าย เป็นต้น

3.1.2 ความฉลาดทางสังคม อาทิ เข้าใจภาษากายและปฏิบัติ

ต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตร สามารถสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจตรงตามที่ต้องการ และเปิดใจรับฟัง
ความคิดผู้อื่น มีทักษะการเจรจาต่อรอง และลดความขัดแย้ง สามารถอธิบายและโน้มน้าว
จิตใจให้ผู้อื่นยอมรับแนวคิดของตน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองและแสดงออก
อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้อื่นมีความไว้วางใจ
และมั่นใจ เป็นต้น

3.1.3 ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ

มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง กระตือรือร้นแสวงหา เรียนรู้สิ่งใหม่
และเรียนรู้สิ่งเดิมด้วยมุมมองใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้นำในการเรียนรู้และพัฒนาตน
ให้เป็นบุคคลรอบรู้มีทักษะการคิดแบบบูรณาการและสร้างทางเลือกเพื่อพัฒนา
สถานศึกษา มีทักษะการคิดริเริ่มและออกแบบนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3.1.4 การจัดการองค์กรทั้งระบบ อาทิ สามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์มุ่งเน้นสร้างสรรคณ์วัตกรรมของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจทุกฝ่าย กระจายอำนาจให้ครูตัดสินใจและเรียนรู้จากการทำงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์ปัญหา คิดสร้างทางเลือก นวัตกรรมใหม่เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีสอดคล้องบริบทสถานศึกษา จัดการและควบคุมความขัดแย้งในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันทำงานเป็นทีม เป็นต้น

4. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่สอดคล้องกับ ความถนัด และบริบทของตนเอง

5. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล มีแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การประเมินตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามรายการแต่ละองค์ประกอบ ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ จัดลำดับความสำคัญ และกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นในพัฒนา

5.2 การศึกษาเรียนรู้โดยการค้นคว้า ศึกษา และเรียนรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา อาจใช้วิธีการอ่าน การฟัง และเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ แพลตฟอร์มต่าง ๆ ผ่านเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการประชุม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้อื่น

5.3. การลงมือปฏิบัติโดยผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปสู่การฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ควรเก็บรวบรวมข้อมูล และสังเกตผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ

5.4 การสนับสนุนจากผู้อื่น เป็นขั้นตอนการเสริมแรงระหว่างฝึกปฏิบัติ โดยในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ลงมือฝึกปฏิบัติต้องได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้อื่น อาทิ ผู้บริหารพี่เลี้ยง เพื่อนผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรที่เป็น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ผลสะท้อนกลับ เพื่อปรับปรุง

5.5 การประเมินผลการพัฒนา เป็นการตรวจสอบผลการพัฒนาตนเอง การเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากครูและผู้เกี่ยวข้อง

เพื่อประเมินว่าตนเองมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำหรือไม่เพียงพอ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบควรมีแนวทางดังนี้

4.1 วิธีการประเมิน โดยใช้การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีคุณลักษณะตามรายการคุณลักษณะขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

4.2 เครื่องมือการประเมิน เป็นแบบประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบประเมินคุณลักษณะขององค์ประกอบภาวะผู้นำโดยครูบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยี สื่อสังคมเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และครอบคลุมกว้างขวาง

5.2 วิธีพัฒนาควรใช้วิธีพัฒนาทั้งเรียนรู้เชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หรือการพัฒนาที่บูรณาการกับการทำงาน

5.3 ด้านความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง การมีผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างหรือประสบความสำเร็จเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชให้คำแนะนำจะช่วยให้การพัฒนาเกิดประสิทธิผลเร็วขึ้น รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง อาทิ เพื่อนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติ และให้ผลสะท้อนกลับ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564, หน้า 161) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

ณัฐรามาณี พุทธกุลหิรัญเมธา (2565, หน้า 123) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบ คือการออกแบบรูปแบบบนฐานแนวคิด ทฤษฎีปรัชญาและหลักการที่สอดคล้อง สัมพันธ์กับรูปแบบที่ต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เป้าหมายในการออกแบบรูปแบบ เพื่อสร้างความ ชัดเจนถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะกำหนดให้ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลัง ดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการ หรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้

3. ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ (Input) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของรูปแบบ

4. กระบวนการของรูปแบบ (Process) คือ การกำหนดขั้นตอน ในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. ผลผลิตของรูปแบบ (Output) คือ ภาพความสำเร็จที่ตัดสินคุณค่า ของผลการ ปฏิบัติงาน เกิดจากการมีปัจจัยนำเข้าส่งไปที่กระบวนการก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 160) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล

Warren & Dennis (1980, pp. 16 – 17) กล่าวว่าองค์ประกอบ ของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ
4. กระบวนการของรูปแบบ
5. ผลผลิตของรูปแบบ
6. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

Bardo & Hartman (1982, p. 70) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ รูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ามีรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ควรมียุทธศาสตร์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต
4. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

Cascio (1995, p. 267) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังในงาน
2. กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน
3. การแนะนำช่วยเหลือขณะปฏิบัติงาน
4. จัดเก็บและทบทวนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. การตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำการปรับปรุง

การปฏิบัติงาน

Dessler (1998, pp. 134 – 155) กล่าวถึงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวม โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง
 - 1.2 การวิเคราะห์บุคคลที่จะพัฒนา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับรูปแบบการพัฒนาว่าควรจะพัฒนาในด้านใด
 - 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา
2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เป็นการออกแบบที่มีการพิจารณาและครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้โดยตรง
3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ ซึ่งเป็นการนำหลักสูตรการพัฒนาที่ศึกษา เข้าสู่กระบวนการการแนะนำและตรวจสอบให้เกิดความถูกต้องและ

เหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิผล

4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการเน้นคือการมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสามารถและทักษะในการนำเสนอที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

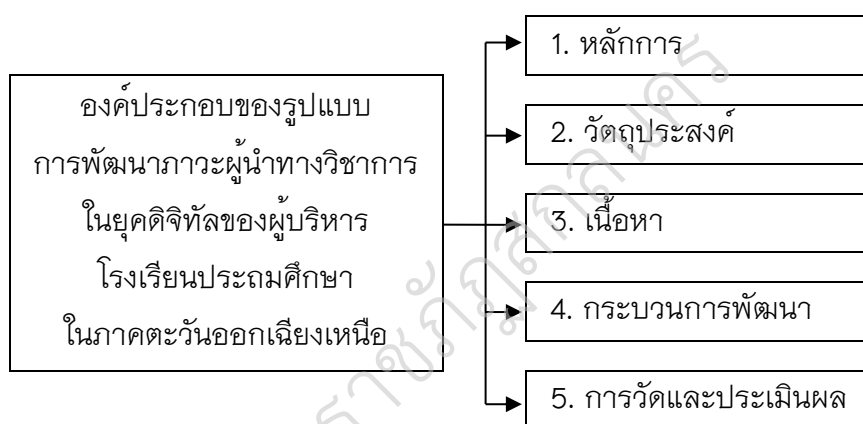
. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผล เพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์จากการฝึกอบรมและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒน การเรียนรู้พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นรูปแบบการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือสังคม โดยได้ระบุถึงองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ศิริพร กุลสานต์ (2557); ดำรง มูลป้อม และคณะ (2558); สายทอง ไตรยะวิภาค (2558); วิหิตา สุขท้วณาติว และคณะ (2559); ชวนะ ทวีอุทิศ (2559); รัชฎาการ อัครจันทร์ (2560); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561); ไชยา ภาวะบุตร และคณะ (2563); จิตมา วรณศรี (2564); ญัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564); ญัฐฐาณณี พุทธกุลหิรัญเมธา (2565); สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566); Warren & Dennis (1980); Bardo & Hartman (1982); Cascio (1995); Dessler (1998) ดังตาราง 11

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนา นักวิชาการ	ศิริพร กุลสอาด (2557)	ดำรง มูลป้อม และคณะ (2558)	สายทอง ไตรยะวิภาค (2558)	วิทิศา สุขทัญญาติวและคณะ (2559)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2559)	รัชฎาการ อัครจันทร์ (2560)	จิรายุ ศรีสงฆ์ (2561)	ไทยา ภาวะบุตร์ และคณะ (2563)	จิตติมา วรณศรี (2564)	ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564)	ณัฐวิภาณี พุทธิกุลศิริบุญเมธา (2565)	สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566)	Warren & Dennis (1980)	Bardo & Hartman (1982)	Cascio (1995)	Dessler (1998)	ความถี่ (16)	ร้อยละ
หลักการ	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				10	62.50
วัตถุประสงค์	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	11	68.75
เนื้อหา	✓				✓			✓				✓				✓	5	31.25
กระบวนการพัฒนา	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13	81.25
การวัดและประเมินผล	✓	✓					✓	✓	✓	✓		✓				✓	8	50.00
เงื่อนไขความสำเร็จ									✓				✓				2	12.50
ปัจจัยนำเข้า													✓	✓			2	12.50
ผลผลิต													✓	✓			2	12.50
การให้ข้อมูลย้อนกลับ														✓	✓		2	12.50

จากตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ขึ้นไปหรือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ดังภาพประกอบ 9 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพประกอบ 9 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบได้ดังนี้

1. หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหลักการ ดังนี้
 - 1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - 1.2 เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง

และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจริง

1.3 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลายประกอบด้วย
การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติจริง
และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมโดยมีหลักการสำคัญ
ประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยการกระทำ
จนทำให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา
การปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคน
มีอยู่อย่างกว้างขวางและการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน

2. วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น ดังนี้

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหา หมายถึง รายละเอียดของเนื้อหาสาระที่ใช้ประกอบในเอกสาร
การการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยเอกสาร จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการ

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ดิจิทัล

ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

4. กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมีการทดสอบความรู้และประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลัง

5. การวัดและประเมินผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้ารับการอบรมและหลังพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการความสามารถด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล ที่ได้รับการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ภิกษาพัชญ์ โหณา (2562, หน้า 162) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะมี 5 วิธี ได้แก่

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
4. การมีที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน
5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

กัญญารัตน์ สุขแสน และคณะ (2564, หน้า 129 – 130) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า วิธีการพัฒนา มี 3 วิธี ประกอบด้วย

1. ปัญญาประดิษฐ์เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
2. การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์
3. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

ทัศนีย์ มณีวรรณ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564, หน้า 597) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัล มี 3 วิธี ได้แก่

1. Google for Education
2. Line
3. Facebook

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 465) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า วิธีการพัฒนา มี 6 วิธี ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการอ่าน การฟัง เรียนรู้จากแพลตฟอร์มต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี แหล่งความรู้ที่หลากหลาย การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ
2. การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นฐาน เรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ เครื่องมือทางเทคโนโลยี ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
3. การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ
4. การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
5. การมีพี่เลี้ยงสอนงาน โดยมีบุคคลอื่นเป็นผู้สอน ชี้แนะ ให้คำปรึกษา
6. การใช้เครือข่ายชุมชนมืออาชีพ

สุกิจ กลางสุข, กฤษณก ดวงชาตม และปองภพ ภูจอมจิตร (2566, หน้า 27) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า มีวิธีการพัฒนา 3 วิธี ประกอบด้วย

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การฝึกปฏิบัติการ

ธีรพจน์ แบนเนียน และสายทิพย์ ยะฟู (2566, หน้า 80) กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง
3. การจัดโปรแกรมฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน

4. การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย
5. การศึกษาดูงาน
6. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน
7. กรณีศึกษา
8. การจำลองสถานการณ์และบทบาทสมมุติ
9. การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
10. การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ และจิตติมา วรณศรี (2566, หน้า 487) กล่าวว่า
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 4 วิธี ได้แก่

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย
3. ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน
4. การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2566, หน้า 132) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงดิจิทัล มี 3 วิธี ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองเชิงดิจิทัล
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
3. การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์

อภิญญา จำปาหวาย และนวรรตน์ แซ่โค้ว (2567, หน้า 1302) ได้ทำการ
วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า วิธีการพัฒนา มี 3 วิธี ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติจริง
2. การให้คำปรึกษาหรือการฝึกอบรม
3. การศึกษาจากผู้อื่นหรือการศึกษาด้วยตนเอง

สมทรัพย์ ภูโสตา, เสน่ห์ คำสมหมาย และสุรพล ทับทิมหิน (2567,
หน้า 76) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า วิธีการพัฒนา มี 4 วิธี
ประกอบด้วย

1. การศึกษาดด้วยตนเอง

2. การฝึกอบรม
3. การรวมกลุ่มทำงาน
4. การศึกษาดูงาน

ภูวไนย ชอนกลาง และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2567, หน้า 66) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า วิธีการพัฒนา มี 4 วิธี ได้แก่

1. การศึกษาด้วยตนเอง
2. การฝึกอบรม
3. การรวมกลุ่มทำงาน
4. การศึกษาดูงาน

ไชยโพธิ์ รมโพธิ์, พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต และพระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฺฒโน (2568, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่ามีวิธีการพัฒนา 3 วิธี ประกอบด้วย

1. รับฟังการบรรยาย
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ลงมือปฏิบัติ

นันทวรรณ คุ่มบัว และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2568, หน้า 137) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า วิธีการพัฒนา มี 3 วิธี ได้แก่

1. วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
2. วิธีการเรียนรู้จากผู้อื่น
3. วิธีการฝึกอบรม

Truelove, S. (1992, pp.168 – 169) ได้เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ได้แก่การฝึกปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย การใช้บทเรียนโปรแกรม การทำโครงการเดี่ยว และการปฏิบัติซ้ำ ๆ เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรม การใช้ดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ และสถานการณ์จำลอง

2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One – to – One Learning) ได้แก่ การฝึกหัดตามคำแนะนำ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การฝึกงาน การสาธิต การอ่านตามคำแนะนำ การติวเข้ม

3. การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การสอนกลุ่มย่อย การบรรยาย การเรียนจากบทเรียน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำโครงการรายงานกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การฝึกทักษะเฉพาะด้าน การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ สถานการณ์จำลอง เกมทางธุรกิจ การเรียนรู้จากการค้นคว้า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

Ronald and Angela (2007, p. 175) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาผู้นำประกอบไปด้วย 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมทีมงาน 6) การทำงานในรูปคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุมของบุคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไปดูงาน 11) การอยู่ค่ายพักแรม 12) ประสบการณ์การทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การค้นคว้าวิจัย 15) การเขียน 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสบการณ์ 18) การเยี่ยมและการสาธิต และ 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นวิธีการพัฒนา โดยได้ระบุถึงองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ดังตาราง 12

ตาราง 12 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

นักวิชาการ	วิธีการพัฒนา															
	กัญญารัตน์ (2564)	สมทรัพย์ (2567)	จิตติมา (2564)	อภิญา (2567)	ไชยโพธิ์ (2568)	สุกิจ (2566)	ธีรพจน์ (2566)	ภักขาพัญญ (2562)	ศิริพงษ์ (2566)	พงษ์ศักดิ์ (2566)	ทัศนีย์ (2564)	ภูมไผ่ (2567)	นันทวรรณ (2568)	Truelove (1992)	Rondl (2007)	ความถี่
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง / การเรียนผ่านระบบออนไลน์	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การฝึกอบรม / การอบรมเชิงปฏิบัติการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปฏิบัติจริง			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
4. การมีพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา การสอนงาน			✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓		7
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทำงานกลุ่ม / เครือข่าย		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	9

ตาราง 12 (ต่อ)

นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ
วิธีการพัฒนา	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ	นักวิชาการ
6. การศึกษาดูงาน / กิจกรรมภาคสนาม	กัญญารัตน์ (2564)	สมทรัพย์ (2567)	จิตติมา (2564)	อภิญา (2567)	ไชยโพธิ์ (2568)	สุกิจ (2566)	ธีรพจน์ (2566)	รัชชาพัชญ์ (2562)	ศิริพงษ์ (2566)	พงษ์ศักดิ์ (2566)	ทัศนีย์ (2564)	ภูวนัย (2567)	นันทวรรณ (2568)	Truelove (1992)	Rondld (2007)	ความถี่	ร้อยละ
7. การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย / แพลตฟอร์ม		✓	✓			✓	✓					✓	✓	✓	✓	7	46.7
8. การสัมมนา / ประชุม / อภิปราย			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				5	33.3
9. การนิเทศ / สถานการณ์จำลอง							✓	✓	✓					✓	✓	✓	13.3
10. การอ่าน / คนควา / วิจัย							✓	✓						✓	✓	2	13.3
															✓	✓	6.7

จากตาราง 12 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของนักวิชาการคิดเป็นร้อยละ 50 ในการเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 วิธี คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง / การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ผู้วิจัยใช้คำว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติจริง ผู้วิจัยใช้คำว่า การปฏิบัติจริง และสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตนเองอย่างเป็นระบบ ผ่านเทคนิคหรือวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพความเป็นผู้นำให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำ โดยสรุป มี 4 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง / การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติจริง และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยนิยามความหมาย ได้ดังนี้

การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการวางแผน จัดการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลออนไลน์ ได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ โดยศึกษาคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาก่อนเข้าสู่กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน โดยมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ผ่านกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล

การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ องค์ความรู้ และแนวทางปฏิบัติที่ดี ภายหลังจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในบริบทของยุคดิจิทัล

5. ประสิทธิภาพของรูปแบบ

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นขั้นตอนสำคัญในการยืนยันความเหมาะสมและประสิทธิภาพของแนวทางที่พัฒนาขึ้น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพจะพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในด้านการบริหารจัดการเชิงวิชาการ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และความสามารถในการปรับตัวสู่บริบทดิจิทัลของผู้บริหาร การศึกษาเชิงประจักษ์จะช่วยให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของรูปแบบ ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในบริบทของการศึกษาไทยยุคปัจจุบันซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ ดังนี้

ประสิทธิ์ อุณหองกุล (2559, หน้า 135) กล่าวว่า การประเมินหรือการทดสอบรูปแบบสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ 1) ทดสอบโดยใช้ข้อมูลตัวเลข และ 2) การทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีความละเอียดในเนื้อหาสาระของเรื่องที่ทำการศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎาร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 154) สรุปไว้ว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมาก่อนที่จะนำไปใช้จริงควรได้รับการประเมิน ทดสอบความเหมาะสมโดยการใช้การประเมินในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งการทดสอบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพของรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง

ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565, หน้า 123) กล่าวว่า การตรวจสอบหรือประเมินรูปแบบมีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบ ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ

โดยการประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง หรือโดยการทดลองใช้รูปแบบ โดยในการประเมินรูปแบบจะพิจารณามาตรฐาน ของรูปแบบใน 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ความเป็น ประโยชน์ ครอบคลุมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนางานหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครรชิต ชัยกิจ (2564, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินรูปแบบ จะประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของ ผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ มุ่งเน้นในด้านผลของ การประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือ สารสนเทศ ที่ผู้ใส่ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการ ดำเนินงานได้ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้ แน่ใจว่า การ ประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัด และมีข้อความที่เหมาะสม 3) มาตรฐาน ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการให้ เป็นไปตาม กฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผลกระทบ

Joyce and Weil (1996, p. 1197 อ้างถึงใน ดารารวรรณ ศรีกาญจนา, 2561, หน้า 25) ได้กำหนดหลักการเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ

- 1) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้นไม่ประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้น ๆ ของการพัฒนาแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการ พัฒนารูปแบบได้ และสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อมูลสนับสนุน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล ของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการ อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็น เครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ สำหรับการพัฒนารูปแบบที่ดีมีขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับหัวเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ 2) นำแนวคิดสำคัญของข้อมูล ที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดหลักการเป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เห็นว่าสำคัญ และจำเป็น ซึ่งจะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้ง กำหนดทิศทางความสำคัญ และรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น 3) กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้

เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ เงื่อนไขต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

- 4) การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นตอนทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยดำเนินการได้ 2 ประการ คือ 1) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบด้านการเรียนการสอนทั้งในทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติ 2) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการนำรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง
- 5) การปรับปรุงรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนการนำรูปแบบไป ทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบระยะนี้ใช้ข้อมูลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น และระยะที่สอง เป็นการปรับปรุงรูปแบบการสอนโดยใช้ข้อมูลจากผลการทดลอง ซึ่งการปรับปรุงรูปแบบการสอน และการนำไปทดลองซ้ำอาจทำได้หลายครั้งจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยืนยันคุณภาพและความเหมาะสมของรูปแบบ ก่อนนำไปใช้จริง โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ทั้งการประเมินเชิงปริมาณด้วยข้อมูลตัวเลขและการประเมินเชิงคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีหลังมีข้อดีคือให้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและละเอียดมากกว่า การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่ดีควรพิจารณาตามมาตรฐานหลายด้าน ได้แก่ ความถูกต้องที่สะท้อนความสอดคล้องกับหลักวิชาการ ความเหมาะสมที่คำนึงถึงบริบทและจริยธรรม ความเป็นไปได้ที่พิจารณาความเป็นจริง และความคุ้มค่าในการนำไปปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ที่มุ่งให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้จริง การประเมินรูปแบบอย่างครอบคลุมทุกมาตรฐานจะช่วยสร้างความมั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทที่ต้องการ

ตอนที่ 6 การวิจัยและพัฒนา

1. ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559, หน้า 4) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (research and development) มีองค์ประกอบของการผสมกันระหว่าง “การวิจัย” และ “การพัฒนา” โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มี การค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐ์กรรม (นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุง / แก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิตจนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันหรือสังคมโดยรวม ดังนั้น การวิจัยและพัฒนา (research and development) จึงเป็นลักษณะการวิจัยแบบหนึ่งที่ผสมกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน ที่มีเป้าหมายเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง วิธีการหรือผลผลิตที่สร้างขึ้นใหม่ จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยมีกลยุทธ์ในการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือแสวงหาวิธีการหรือผลผลิตใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่

มารุต พัฒผล (2567, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา (research and development) หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ที่ใช้การวิจัย (research) และกระบวนการพัฒนา (development) ในการพัฒนางานหรือนวัตกรรม เป็นวงจรต่อเนื่องกันไปจนได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลตามที่ต้องการโดยที่การวิจัยและพัฒนา นั้นจะมีลักษณะพิเศษประการหนึ่งคือ มีการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินแบบก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินแบบรวมยอด (Summative Evaluation) โดยที่การปรับปรุงและพัฒนา นวัตกรรมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นจะทำการประเมินระหว่างทางเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ส่วนการตรวจสอบว่า นวัตกรรมมีความสมบูรณ์แล้วหรือไม่นั้น จะทำการประเมินปลายทางเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ การวิจัยและพัฒนาสามารถเริ่มต้นที่การวิจัยก่อน หรือจะเริ่มต้นจากการพัฒนาก่อนก็ได้

ศรายุทธ วิทยุฒิ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม อาจเป็นวัตถุ หลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิคหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาเป็นการแสวงหาหรือสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาใหม่โดยการพัฒนาต่อยอดให้ได้ต้นแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนและกระบวนการอย่างต่อเนื่องจุดเด่น การทำวิจัยและพัฒนาทุกขั้นตอนมีการตรวจสอบและติดตามจนผลผลิตขั้นสุดท้ายอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ที่เชื่อถือได้ตรงตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ประเภทการวิจัยและพัฒนา มี 4 ประเภท คือ 1) เพื่อปรับปรุงรูปแบบ ใช้หลักการ ทฤษฎี และเครื่องมือ มาประยุกต์ใช้งานด้วยกระบวนการวิจัยหาจนได้รูปแบบใหม่ 2) พัฒนานวัตกรรมมุ่งพัฒนาปรับปรุงการทำงาน การใช้งานและประสิทธิภาพนวัตกรรม 3) พัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์หรือวิธีการที่มีคุณภาพดี ลดต้นทุน เวลาทำงาน และได้ผลตามโจทย์วิจัย 4) สร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ยังไม่มีให้เป็นนวัตกรรมการวิจัย

ปิยะ บุษบา และนิพัฏฐพันธ์ แสงดวง (2564, หน้า 81 – 82) กล่าวว่า โดยสรุปว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการเหล่านั้น การวิจัยและพัฒนาเป็นการนำความรู้ใหม่มาใช้ในการสร้างต้นแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในวงกว้าง โดยมีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการหลัก ได้แก่ การวิจัย การพัฒนา และการเผยแพร่ นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินงานเป็นวงจรที่มีการตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อให้เกิดความมั่นใจในความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลผลิต และอาจใช้กระบวนการวิจัยหลายรูปแบบ เช่น การผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการออกแบบและทดสอบโปรแกรมพัฒนา.

กล่าวโดยสรุป การวิจัยและพัฒนา (R&D) คือกระบวนการผสมผสานการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือวิธีการให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีการประเมินผลทั้งระหว่างทางและปลายทางเพื่อความสำเร็จของนวัตกรรม ผลลัพธ์ของ R&D อาจเป็นวัตถุ หลักการ หรือทฤษฎีที่นำไปใช้ได้จริง และแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การปรับปรุงรูปแบบ

การพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ R&D มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

2. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนานั้นเป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่า การวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาไว้ ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559, หน้า 10 – 12) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัย และกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลหน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม การวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาวะแวดล้อม วิเคราะห์สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน / องค์กร / สถาบัน

1.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน / องค์กร / สถาบัน ว่ามีปัญหาสำคัญอะไรบ้าง

1.3 ประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน / องค์กร / สถาบันว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้นวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

2.1 กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน / องค์กร / สถาบัน

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและพัฒนาว่าต้องการสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา

3. การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล

3.1 สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D1)

3.2 ทดลองนำร่อง และประเมินผลเบื้องต้น (R1)

4. ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำ และประเมินผล

4.1 บูรณาการองค์ความรู้ และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน (D2)

4.2 ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริง และประเมินผล (R2)

5. การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ผลและสรุปผล

5.2 จัดทำรายงานการวิจัย

6. การเผยแพร่และขยายผล

6.1 เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์

6.2 ขยายผลสู่ ผู้ใช้งาน / ผู้รับบริการ

รศ.ดร.อัครจันทร์ (2560, หน้า 171) ได้สรุปกระบวนการวิจัยและพัฒนาได้ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง

2. การออกแบบ เมื่อทราบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนาแล้ว ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยต้องออกแบบมีขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบ 3) กำหนดรายละเอียด และ 4) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ

3. พัฒนา มีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ 1) วางแผนพัฒนา และ 2) ดำเนินการพัฒนา

4. ตรวจสอบ

5. ปรับปรุง

6. ตรวจสอบ

7. สรุปและเผยแพร่

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 84 – 85) ได้กำหนดกระบวนการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษา (Research: R1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาการศึกษาดีเด่น และโรงเรียนที่มีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ (Development: D1) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้ (Research: R2) และปรับปรุง (Development: D2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารนำไปทดลองใช้และประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนารูปแบบให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 190) ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็น มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 5 พัฒนาและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ มี 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 6 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชัยรินทร์ ชัยวิสิทธิ์ (2559, หน้า 118 – 122) กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ระยะ แต่ละระยะมี 2 ขั้นตอน รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อกำหนดองค์ประกอบของที่สนับสนุนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการสร้างรูปแบบและทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย กับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน

ระยะที่ 3 การสรุปผลการวิจัย เป็นระยะของการประเมินผลรูปแบบและปรับปรุง ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงรูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่พิเศษภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ธีรพันธุ์ มาแสง (2567, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่เป็น

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการแสวงหาองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การศึกษา ร่างและสร้างรูปแบบ และนำรูปแบบไปทดลองใช้ มีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือ พัฒนาการศึกษา สามารถประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจจากการค้นคว้าไปปรับปรุง พัฒนา ให้เกิดรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนด ในการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 เพื่อสร้างและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้เกิดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในโลกยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของ ความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญ ของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการ จัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความต้องการจำเป็นไว้ ดังต่อไปนี้

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อย เพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้

1. มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของ ทฤษฎีความต้องการจำเป็นใน มุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้าน ความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความ ต้องการจำเป็นด้านความรักและ การได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความ ต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่า ในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นใน การบรรลุศักยภาพแห่งตน (self – actualization needs)

2. มุมมองทางการประเมิน มีนักการ ประเมินได้ให้ความหมาย ไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง ความขาดแคลน โดยให้ ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับเป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้ว นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนก ออกได้ เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่าง ของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความ ต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่ เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช้ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความ

เสียหาย หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับ การตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2.2 การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model)

หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับ จะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้อง กำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการ ตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

อรรถัย ศรีทองธรรม (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึงความแตกต่าง (Discrepancy) หรือความขัดแย้งไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Current outcome) หรือสถานการณ์ปัจจุบันที่บ่งบอกถึงสภาพของกลุ่ม สถานการณ์ที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันกับสิ่งที่พึงปรารถนา (Desired Outcomes) หรือสถานการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น หรือ สิ่งที่มีมุ่งหวัง ดังนั้น จึงเกิดช่องว่าง(Gap) หรือความต้องการจำเป็น (Needs) ซึ่งจะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หากความ ต้องการจำเป็นได้รับการสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนา ขึ้นมาก

ปนัดดา ชัยพระคุณ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึงกระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงที่เป็นอยู่ กับ สภาพที่ควรจะเป็นแล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่าง สภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่พึงประสงค์หรือควรจะเป็น โดยพิจารณาระดับความสำคัญ ของช่องว่างดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง

และแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังต่อไปนี้

ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568, หน้า 116) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพเป็นอยู่จริงที่สังเกต ได้กับสภาพ ที่คาดหวังที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาคือได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง อันเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ศิริพร อาจปัญญา (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูล ในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหาคือได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหรือผลจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพ

ที่พึงประสงค์หรือสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างหรือปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการวางแผน แก้ไขปัญหา และดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงในทางบวกต่อบุคคลหรือหน่วยงาน

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญ และมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังต่อไปนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่า ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น
 - 4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่
 - 4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ
 - 4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ
 - 4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุ

ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามี
ความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้
คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ
กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนด
จุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหา
สาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์
ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็น
ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนด
แนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์
สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละ
ประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญ
มากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้
ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้ง
การตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละ
เทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ
การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการ
สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว
ข้อมูล แบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถาม
เพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมี
ความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตาม
นิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีที่ผู้เขียนนำเสนอ
การจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ ที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้

ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษ ที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำ การแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏในรูปแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จาก มาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี มีดังนี้

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) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

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

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็น ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

สรุปการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

วนิดา ภูขำนิ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า 4) ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้ามี 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู คุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ ทักษะการคิด การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า ตามลำดับดังนี้ ครูขาดทักษะการสื่อสาร ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย ครูขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูขาดการพัฒนาภาวะผู้นำครู ครูขาดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ ครูมีทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ครูต้องการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ ครูขาดการพัฒนาทักษะการคิด ครูต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่เพียงพอ

รมิดา เศรษฐบุติ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีขั้นสูง

มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การบูรณาการ 2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{modified} = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.88$) มีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.87$) ความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.86$) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.85$) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($PNI_{modified} = 0.83$) และการบูรณาการ ($PNI_{modified} = 0.80$) ตามลำดับ 3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา / กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ 4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และมีความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้

เมษา นวลศรี และคณะ (2564, หน้า 34) ได้ทำวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา จำนวน 270 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดแบบตอบตนเอง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับของความ ต้องการจำเป็น ผลการวิจัยสรุป พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนโดยภาพรวม มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.37 (มากกว่า 0.35) ถือว่ามีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (0.46) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (0.39) และด้านการพัฒนานักศึกษา (0.36) ตามลำดับ และทั้งสามด้าน ดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

ณภัทร ศรีทองพนาบุญ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถ การวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นการพัฒนา ความสามารถในการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา ตัวอย่างคือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา ภูมิภาคภาคกลาง จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็นระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และระยะที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาคือความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครู ระดับชั้นประถมศึกษา ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มออนไลน์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนี (PNI_{modified}) แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูประถมศึกษามีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติทุกองค์ประกอบ โดยลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดจุดประสงค์การประเมิน รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดงานการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ และองค์ประกอบที่ 5 การนำเครื่องมือการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติไปใช้ตามลำดับ 2. สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ คือ 1) ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ 2) ครูมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก 3) ครูขาดเวลาในการบริหารจัดการ และ 4) ครูขาดทรัพยากรช่วยเหลือทางการศึกษา 3. แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา คือ 1) การพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 3) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นจะเห็นได้ว่าสามารถจัดทำได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพโดยงานวิจัยส่วนมากนิยมใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็น แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม Focus Group Technique, Nominal Group Technique โดยวิเคราะห์ผลผ่านสถิติที่หลากหลาย เช่น การแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับความสำคัญด้วย Modified propriety needs PNI_{modified} ซึ่งผ่านการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) การบริหารและการจัดการหลักสูตร 4) ความรู้และทักษะดิจิทัล 5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล วิธีการพัฒนาประกอบด้วย 4 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมศักยภาพของครูและนักเรียน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนารูปแบบจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นกระบวนการแสวงหาองค์ความรู้ การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ ตลอดจนการนำรูปแบบไปทดลองใช้และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาต่อไปได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ
7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มทดลอง 30 คน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ
2. นำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในเบื้องต้น ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด นำไปสู่การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

1. นำกรอบแนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้ นักวิชาการ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันทน์ดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5 นายประจวบ ดีพรม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6 นายนิรันดร์ แก้วฝ่าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7 นายฤทธิไกร มั่นคง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.8 ดร.เชียวชาญ ภาวรงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.9 นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน
(ปากอูนผดุงวิทย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.10 ดร.เรืองฤทธิ์ ดวงดี ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
บ้านดงหนองบัวทำโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
ดิจิทัล 2) การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 5) การบริหาร
และการจัดการหลักสูตร และ 6) ความรู้และทักษะดิจิทัล

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 1
และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูลเพื่อสรุปองค์ประกอบและวิธีการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อมูลที่ใช้ในการร่างแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิ
ในระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12,024 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568
จำนวน 372 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม
ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42 – 43) ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน
(Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 372 คน
2. ใช้จังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) ด้วยการจับฉลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของจังหวัดที่อยู่ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมี จำนวน 20 จังหวัด ได้ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด
มุกดาหาร เลย หนองคาย นครราชสีมา

3. ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีการ
สุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ใน 6 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 20 แห่ง ดังนั้นจะได้สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

4. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 8 แห่งซึ่งได้โรงเรียนทั้งหมด 372 แห่ง

5. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามข้อ 4 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 372 คน รายละเอียด ดังตาราง 13 – 15

ตาราง 13 ประชากร จำแนกตาม จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้บริหาร

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (สพป.)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)
1. กาฬสินธุ์	3	523	523
2. ขอนแก่น	5	956	956
3. ชัยภูมิ	3	669	669
4. นครพนม	2	429	429
5. นครราชสีมา	7	1,290	1,290
6. บุรีรัมย์	4	832	832
7. มหาสารคาม	3	554	554
8. ยโสธร	2	362	362
9. ร้อยเอ็ด	3	759	759
10. เลย	3	391	391
11. ศรีสะเกษ	4	841	841
12. สกลนคร	3	610	610
13. สุรินทร์	3	741	741
14. หนองคาย	2	256	256
15. บึงกาฬ	1	212	212
16. อุตรดิตถ์	4	752	752
17. อุบลราชธานี	5	1,050	1,050

ตาราง 13 (ต่อ)

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (สพป.)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)
18. มุกดาหาร	1	246	246
19. อำนาจเจริญ	1	252	252
20. หนองบัวลำภู	2	299	299
รวม	61	12,024	12,024

ตาราง 14 จังหวัดที่ได้รับการสุ่ม จำแนกตาม จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้บริหาร

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (สพป.)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)
1. บุรีรัมย์	สพป.บุรีรัมย์ เขต 1	200	200
	สพป.บุรีรัมย์ เขต 2	227	227
	สพป.บุรีรัมย์ เขต 3	214	214
	สพป.บุรีรัมย์ เขต 4	191	191
	รวม	832	832
2. ร้อยเอ็ด	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	215	215
	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	333	333
	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3	211	211
	รวม	759	759
3. มุกดาหาร	สพป.มุกดาหาร	246	246
	รวม	246	246
4. เลย	สพป.เลย เขต 1	134	134
	สพป.เลย เขต 2	152	152
	สพป.เลย เขต 3	105	105
	รวม	391	391

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (สพป.)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)
5. หนองคาย	สพป.หนองคาย เขต 1	152	152
	สพป.หนองคาย เขต 2	104	104
	รวม	256	256
6. นครราชสีมา	สพป.นครราชสีมา เขต 1	142	142
	สพป.นครราชสีมา เขต 2	175	175
	สพป.นครราชสีมา เขต 3	182	182
	สพป.นครราชสีมา เขต 4	178	178
	สพป.นครราชสีมา เขต 5	208	208
	สพป.นครราชสีมา เขต 6	180	180
	สพป.นครราชสีมา เขต 7	225	225
รวม	7	1,290	1,290
รวมทั้งสิ้น	20	3,774	3,774

ตาราง 15 กลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่	โรงเรียน (โรง)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บุรีรัมย์	สพป.บุรีรัมย์ เขต 2	50	50
	สพป.บุรีรัมย์ เขต 4	42	42
2. ร้อยเอ็ด	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	70	70
3. Mukdahan	สพป.มุกดาหาร	52	52
4. เลย	สพป.เลย เขต 2	34	34
5. หนองคาย	สพป.หนองคาย เขต 2	34	34
6. นครราชสีมา	สพป.นครราชสีมา เขต 6	40	40
	สพป.นครราชสีมา เขต 7	50	50
รวม		372	372

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของ Likert คืออยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 นำข้อมูลที่สรุปได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ รูปแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหา ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า $IOC = .50 - 1.00$ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 72) โดยนำแบบสอบถามเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก 2 คน ประกอบด้วย

2.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.4 นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5) ดร.เรืองฤทธิ์ ด่วงดีลี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

บ้านดงหนองบัวท่าโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุง

แก้ไขอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกคือ เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

2.2.5.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) ตามวิธีการของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116) โดยผู้วิจัยคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

1) สภาพปัจจุบัน

1.1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.479 – 0.836

1.2) การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561 – 0.751

- 1.3) การพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.581 – 0.775
- 1.4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.591 – 0.768
- 1.5) การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.691 – 0.804
- 1.6) ความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.683 – 0.853

2) สภาพที่พึงประสงค์

- 2.1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.547 – 0.741
- 2.2) การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.481 – 0.949
- 2.3) การพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.614 – 0.898
- 2.4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.430 – 0.858
- 2.5) การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.480 – 0.883
- 2.6) ความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.700 – 0.949

2.2.5.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116 – 117)
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) สภาพปัจจุบัน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.987
และแยกตามรายด้าน ดังนี้
- 1.1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.914
- 1.2) การพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909

- 1.3) การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949
- 1.4) ความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935
- 1.5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954
- 1.6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970
- 2) สภาพที่พึงประสงค์ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.989 และแยกตามรายด้าน ดังนี้
- 2.1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923
- 2.2) การพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917
- 2.3) การบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965
- 2.4) ความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929
- 2.5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940
- 2.6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980
- 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปให้ทางไปรษณีย์ และตอบกลับทางแบบฟอร์มตอบรับออนไลน์ (Google Form)
- 2.4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลการให้คะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (Item Total Correlation) ใช้ค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation values) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

2.6.3 สถิติที่ใช้หาค่าความต้องการจำเป็น

ค่าความต้องการจำเป็นของผลต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง (D) และสภาพที่มุ่งหวัง (I) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279) $PNI_{Modified} = (I - D) / D$

ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 คือการสร้างและพัฒนารูปแบบที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับองค์ประกอบ วิธีการพัฒนา มาร่างรูปแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบและร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบและร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุง
5. แก้ไข ปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และยืนยันรูปแบบการพัฒนา รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
และขอเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมประเมิน
ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน
10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การเลือก ดังนี้ นักวิชาการที่มีวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน
ผู้บริหารการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน
2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
และศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร ผาสุดตะ
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

1.4 ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.5 นางกฤติยา สิทธิกันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.7 ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

1.8 นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากอูน
(ปากอูนผดุงวิทย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

1.9 ดร.นवलจันทร์ ตระกูลวาง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

1.10 ดร.นิภาวรรณ เดชบุญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

2. นำประเด็นที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน
เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา และวิธีการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มาสรุปประเด็นสำคัญ หลังจากนั้นนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พร้อมกับคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

4. กำหนดองค์ประกอบ รายละเอียดของรูปแบบการจัดกิจกรรม
และวิธีการพัฒนา

5. จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์

ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดของระยะที่ 4
การศึกษาประสิทธิผล โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเอกสารประกอบการพัฒนา
ที่ออกแบบสร้างและพัฒนาเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นผู้ที่มีความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง
สามารถเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนเสร็จสิ้นการพัฒนา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง มีดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่ม

2.2 คู่มือการใช้รูปแบบ จำนวน 1 เล่ม

2.3 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.4 แบบประเมินก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. การออกแบบทดลอง

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ออกแบบ
การทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (One – Group Pretest –
Posttest Design) ดังนี้



ภาพประกอบ 10 กระบวนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา

กำหนดให้

T₁ คือการประเมินระยะก่อนปฏิบัติการ

T₂ คือการประเมินระยะปฏิบัติการ

T₃ คือการประเมินระยะหลังปฏิบัติการ

X คือการทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การดำเนินการทดลอง

การทดลองใช้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยดำเนินการทดลอง
เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ก่อนเข้าสู่
กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดังกล่าวศึกษาค้นคว้าประกอบ
การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 21 ชั่วโมง ประกอบด้วยเนื้อหาบทเรียน จำนวน
6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร จำนวน
3 ชั่วโมง

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดเรียนที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
จำนวน 4 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 1.5 วัน จำนวน
10.30 ชั่วโมง โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1.1 กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน เป็นการส่งเสริมความคุ้นเคยและความเป็น
กันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการดำเนินงาน
ร่วมกันอย่างราบรื่น

1.2 กิจกรรมทดสอบก่อนอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 ข้อ

1.3 กิจกรรมประเมินตนเองก่อนการอบรม

ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 กิจกรรมการอบรมพัฒนา เป็นกระบวนการที่

บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎี เทคนิค ประสบการณ์ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้
จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน

1.5 กิจกรรมทดสอบหลังอบรมด้วยแบบทดสอบ

เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 ข้อ

1.6 กิจกรรมประเมินตนเองหลังการอบรม

ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ณ ห้องประชุมลูกหว้า โรงเรียนบ้านนาหว้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ระหว่างวันที่ 21 – 22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2569

.....

การอบรมวันที่ 21 มีนาคม 2569

เวลา 08.00–08.20 น. – ลงทะเบียนและรับเอกสาร

– ปฐมนิเทศ ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

โดย นายอัฒนศักดิ์ ลิทธิ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

– กิจกรรมการสร้างเครือข่ายการแนะนำตัว

เวลา 08.20–08.30 น. – พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ

โดย ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

เวลา 08.30–10.30 น.

– เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

โดย ผศ.ดร.ภัทรดร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 10.30–12.00 น.

– เรื่อง การบริหารและการจัดการหลักสูตร

โดย ดร.วิไลลักษณ์ โกคาพานิชย์

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา

เวลา 12.00–13.00 น.

– พักรับประทานอาหารกลางวัน

- เวลา 13.00–14.30 น. – เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู
โดย นายชินพงษ์ ทีสุกะ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- เวลา 14.00–16.30 น. – เรื่อง ความรู้และทักษะดิจิทัล
โดย ดร.เชียวชาญ ภาวะวงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู

การอบรมวันที่ 22 มีนาคม 2569

- เวลา 08.30–10.00 น. – เรื่อง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
โดย ศน.บุญไทย แสนอุบล
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการศึกษาและ
ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษา
- เวลา 10.00–12.00 น. – เรื่อง การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
โดย ศน.บุญไทย แสนอุบล
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการศึกษาและ
ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษา
- เวลา 12.00 น.–13.00 น. – พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00–15.00 น. – อภิปรายตามประเด็นที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิด
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดความรู้ความเข้าใจ
- เวลา 15.00–16.30 น. – ทำแบบทดสอบและประเมินตนเองหลังการอบรมเชิง
ปฏิบัติการ
- เวลา 16.30 – 16.50 น. – สรุปและปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หมายเหตุ: เวลาและกิจกรรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ

1. การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา

โดยผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมในเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 6 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และบันทึกผลการปฏิบัติงานในใบกิจกรรม โดยใช้ระยะฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงานจริง ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึงวันที่ 3 เมษายน 2569 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 42 ชั่วโมง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1.1 การฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 6 ชุด ระหว่างวันที่ วันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึง วันที่ 3 เมษายน 2569 รวม 12 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 36 ชั่วโมง

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังปฏิบัติงานจริง จำนวน 6 ครั้ง โดยแบ่งตามด้านการพัฒนา ดังนี้

ครั้งที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านความรู้และทักษะดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล จำนวน 1 ชั่วโมง

รวมเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง

การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา รวม 6 ชั่วโมง

1. การติดตามหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแลการติดตามและประเมินการพัฒนา หลังจากให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 6 ด้าน ในวันที่ 23 มีนาคม 2569 จำนวน 2 ชั่วโมง

2. การติดตามและประเมินผลหลังการการปฏิบัติจริง และสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา ผู้วิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนา ในวันที่ 5 เมษายน 2569 จำนวน 4 ชั่วโมง โดยระยะนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 7 ในวันที่ 3 เมษายน 2569 เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดและสรุปบทเรียนจากการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ผลร้อยละความก้าวหน้าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. วิเคราะห์ผลร้อยละความก้าวหน้าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจากแบบประเมินระยะก่อนปฏิบัติกรกับระยะปฏิบัติการ
3. วิเคราะห์ผลร้อยละความก้าวหน้าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจากแบบประเมินระยะปฏิบัติการกับระยะหลังปฏิบัติการ
4. วิเคราะห์ผลร้อยละความก้าวหน้าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากแบบประเมินระยะปฏิบัติการกับระยะหลังปฏิบัติการซึ่งเป็นระยะการติดตาม และประเมินผลหลังจากการฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา มีเกณฑ์ที่น่าพอใจ คือ ตั้งแต่ร้อยละ 25 ขึ้นไป โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 78)

$$\text{ร้อยละความก้าวหน้า} = \frac{(X_2 - X_1)}{X_1} \times 100$$

คะแนนเต็ม

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาสรุปผลการศึกษาประสิทธิภาพของ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเผยแพร่ในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

การดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ระยะ ในขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนที่ 7 ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 วิธีดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ระยะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของการวิจัย จึงได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ระยะ รวม 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวชี้วัด ดังตาราง

ตาราง 16 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	1) มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3) มีการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล
2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์	1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม 2) อธิบายวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับบทบาทของแต่ละฝ่าย 3) มีการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์
3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) การพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย 3) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลทางวิชาการ 4) มีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผน การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล	1) จัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงการพัฒนาทั้งแบบ Online และ Offline 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล
2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู	1) มีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและทักษะเทคโนโลยีให้กับครู 2) สนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน (Classroom Action Research) 3) ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมินผลการเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล (Online Assessment, E – Portfolio)
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1) สร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งแบบ Face – to – face และ Online 2) ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันประสบการณ์และนวัตกรรมการสอนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) 3) จัดให้มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Online Community, Social Media Groups)

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร	1) มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสังคมและเทคโนโลยี ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) มีการจัดกระบวนการระดมความคิดเห็นและให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 3) มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. การนำหลักสูตรไปใช้	1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี 3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) มีการติดตามและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ
3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	1) มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวบรวมนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร 2) มีการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
4. การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร	1) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ 2) บริหารจัดการทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้	1) มีการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Online Assessment, E – Testing)
6. การนิเทศ กำกับ และติดตาม	1) มีการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรของครูอย่างสม่ำเสมอ 2) ส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาหลักสูตร

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร 3) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนได้ 3) สามารถประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มหรือโปรแกรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 2) สามารถออกแบบกิจกรรมหรือระบบงานดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา
4. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาผ่านช่องทางดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) สามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) จัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่เสถียรและอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย 2) จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและหลากหลาย 3) จัดระบบบริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้างและปลอดภัยสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสื่อสาร 3) ส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ (Digital Citizenship) 2) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 3) จัดให้มีแพลตฟอร์มและช่องทางสำหรับแบ่งปันความรู้และผลงาน
4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู	1) จัดอบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ เช่น Webinar, MOOC และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผน / กำหนด วัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย	1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน 2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงเป้าหมายการนิเทศกับการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดทำแผนการนิเทศประจำปีที่มีแนวทางดำเนินงาน ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา / ประเมิน ความต้องการ	1) ใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการนิเทศ 2) รวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ 3) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างเป็นระบบ
3 การสร้าง / การใช้ เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล	1) สามารถใช้แบบนิเทศและแบบประเมินผลในรูปแบบ ดิจิทัล (Online Observation Forms, Digital Rubrics) ได้ 2) ใช้เทคโนโลยีในการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล (Video Recording, Screen Recording, Live Streaming) ได้ 3) ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงาน การนิเทศ (Google Workspace, Microsoft Teams, Line) ได้ 4) ใช้ระบบบริหารจัดการการนิเทศออนไลน์ (Supervision Management System, Dashboard) ได้

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
4. การดำเนินการนิเทศ	1) ดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ 2) ใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครู ในการพัฒนาการสอนอย่างสร้างสรรค์ 3) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศทั้งแบบออนไลน์ และออนไซต์ นิเทศผ่าน Video Conference, Virtual Observation 4) ติดตามความก้าวหน้าของครูหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
5. การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ	1) มีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด 2) มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศในรูปแบบดิจิทัลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (Digital Report, Dashboard) 3) มีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงแผน และกระบวนการนิเทศในรอบต่อไป 4) มีการนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา และสื่อสารแบ่งปันผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน

จากตาราง 16 การศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวบ่งชี้

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาใช้ได้มี 4 วิธี ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 ผลจากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละองค์ประกอบ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ สามารถสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยนำเสนอ และมีข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขภาษาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลตามตาราง 17

ตาราง 17 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	
1. การวางแผน การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร	
1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. การนำหลักสูตรไปใช้	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
4. การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
6. การนิเทศ กำกับ และติดตาม	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
องค์ประกอบที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	
1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
4. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 6 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
1. การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ ปัญหา / ประเมินความต้องการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
3. การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
4. การดำเนินการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง
5. การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้อง-

จากตาราง 17 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ซึ่งมี 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวบ่งชี้

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับวิธีการพัฒนาผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ศึกษาจากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มเติมการติดตามและประเมินผล

ขั้นที่ 3 ผลจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ปรากฏว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก
25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1.การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	1) มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3) มีการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล
2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์	1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม 2) อธิบายวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับบทบาทของแต่ละฝ่าย 3) มีการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์
3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) การพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย 3) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลทางวิชาการ 4) มีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผน การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล	1) จัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงการพัฒนาทั้งแบบ Online และ Offline 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล
2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู	1) มีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและทักษะเทคโนโลยีให้กับครู 2) สนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน (Classroom Action Research) 3) ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมินผลการเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล (Online Assessment, E – Portfolio)
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1) สร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งแบบ Face – to – face และ Online 2) ส่งเสริมให้ครูแบ่งปันประสบการณ์และนวัตกรรมการสอนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) 3) จัดให้มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Online Community, Social Media Groups)

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร	1) มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสังคมและเทคโนโลยี ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) มีการจัดกระบวนการระดมความคิดเห็นและให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 3) มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคดิจิทัล
2. การนำหลักสูตรไปใช้	1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี 3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) มีการติดตามและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ
3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	1) มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร 2) มีการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
4. การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร	1) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ 2) บริหารจัดการทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้	1) มีการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Online Assessment, E – Testing)
6. การนิเทศ กำกับ และติดตาม	1) มีการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรของครูอย่างสม่ำเสมอ 2) ส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาหลักสูตร

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร 3) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนได้ 3) สามารถประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มหรือโปรแกรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 2) สามารถออกแบบกิจกรรมหรือระบบงานดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนา นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา
4. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1) สามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาผ่านช่องทางดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) สามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) จัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่เสถียรและอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย 2) จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและหลากหลาย 3) จัดระบบบริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ
2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้างและปลอดภัยสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสื่อสาร 3) ส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	1) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ (Digital Citizenship) 2) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 3) จัดให้มีแพลตฟอร์มและช่องทางสำหรับแบ่งปันความรู้และผลงาน
4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู	1) จัดอบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ เช่น Webinar, MOOC และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
1. การวางแผน / กำหนด วัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย	1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน 2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงเป้าหมายการนิเทศกับการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดทำแผนการนิเทศประจำปีที่มีแนวทางดำเนินงาน ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา / ประเมิน ความต้องการ	1) ใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการนิเทศ 2) รวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ 3) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างเป็นระบบ
3 การสร้าง / การใช้ เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล	1) สามารถใช้แบบนิเทศและแบบประเมินผลในรูปแบบ ดิจิทัล (Online Observation Forms, Digital Rubrics) ได้ 2) ใช้เทคโนโลยีในการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล (Video Recording, Screen Recording, Live Streaming) ได้ 3) ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงาน การนิเทศ (Google Workspace, Microsoft Teams, Line) ได้ 4) ใช้ระบบบริหารจัดการการนิเทศออนไลน์ (Supervision Management System, Dashboard) ได้

องค์ประกอบที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	
องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
4. การดำเนินการนิเทศ	1) ดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ 2) ใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครู ในการพัฒนาการสอนอย่างสร้างสรรค์ 3) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศทั้งแบบออนไลน์ และออนไซต์ นิเทศผ่าน Video Conference, Virtual Observation 4) ติดตามความก้าวหน้าของครูหลังการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง
5. การประเมินผล / รายงาน ผลการนิเทศ	1) มีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด 2) มีการจัดทำรายงานผลการนิเทศในรูปแบบดิจิทัล ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (Digital Report, Dashboard) 3) มีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงแผน และกระบวนการนิเทศในรอบต่อไป 4) มีการนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา และสื่อสารแบ่งปันผลการนิเทศให้ครูทราบ เพื่อการพัฒนาร่วมกัน

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสอดคล้องกับผล การวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวชี้วัด จึงพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวชี้วัด

และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และจากแบบสอบถามได้วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม มีทั้งหมด 4 วิธี ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาและ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาสำรวจภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน ครบตามจำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อตรวจสอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ซึ่งมีข้อค้นพบที่สำคัญได้ นำเสนอตามตาราง 19 - 23 ต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) N = 372	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	197	52.96
2. หญิง	175	47.04

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) N = 372	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	32	8.60
2. ปริญญาโท	322	86.55
3. ปริญญาเอก	18	4.83
ประสบการณ์ในการบริหาร		
1. น้อยกว่า 5 ปี	182	48.92
2. 6 – 10 ปี	119	31.98
3. 11– 20 ปี	48	12.90
4. มากกว่า 20 ปี	23	6.18

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ พบว่า เพศชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 52.96 เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.04 แยกตามอายุ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 47.84 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.43 แยกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ระดับปริญญาโท จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 86.55 ระดับปริญญาเอก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92 ประสบการณ์ในการบริหาร 6 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.98 ประสบการณ์ในการบริหาร 11 – 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.18 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพปัจจุบัน
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ค่าสถิติ (N = 372)		การ แปลค่า
		สภาพ ปัจจุบัน		
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	4.18	0.78	มาก
2	การพัฒนาวิชาชีพครู	4.23	0.77	มาก
3	การบริหารและการจัดการหลักสูตร	4.24	0.79	มาก
4	ความรู้และทักษะดิจิทัล	4.15	0.82	มาก
5	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.20	0.79	มาก
6	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	4.16	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.19	0.79	มาก

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ
โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมา
คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.23$) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.20$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
($\bar{x} = 4.18$) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{x} = 4.16$) และด้านความรู้
และทักษะดิจิทัล ($\bar{x} = 4.15$) และตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลค่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ค่าสถิติ (N = 372)		การแปลค่า
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	4.80	0.42	มากที่สุด
2	การพัฒนาวิชาชีพครู	4.79	0.44	มากที่สุด
3	การบริหารและการจัดการหลักสูตร	4.81	0.41	มากที่สุด
4	ความรู้และทักษะดิจิทัล	4.79	0.43	มากที่สุด
5	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.78	0.43	มากที่สุด
6	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	4.74	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.78	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร ($\bar{x} = 4.81$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ($\bar{x} = 4.80$) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ($\bar{x} = 4.79$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.79$) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.78$) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ($\bar{x} = 4.74$) และตามลำดับ

ตาราง 22 ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพ ที่พึง ประสงค์ (I)	สภาพ ปัจจุบัน (D)	ความ ต้องการ จำเป็น (PNI)	ระดับ	ลำดับ ความ สำคัญ
1	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล	4.80	4.18	0.148	มากที่สุด	2
2	การพัฒนาวิชาชีพครู	4.79	4.23	0.132	มากที่สุด	6
3	การบริหารและการจัดการหลักสูตร	4.81	4.24	0.134	มากที่สุด	5
4	ความรู้และทักษะดิจิทัล	4.79	4.15	0.154	มากที่สุด	1
5	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.78	4.20	0.138	มากที่สุด	4
6	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.74	4.16	0.139	มากที่สุด	3

จากตาราง 22 ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่า
ความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล (PNI = 0.1542) รองลงมา
คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล (PNI = 0.1483) ด้านการนิเทศ กำกับ
ติดตามและประเมินผล (PNI = 0.1394) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม
การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (PNI = 0.1381) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร
(PNI = 0.1344) และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (PNI = 0.1324) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมา
สร้างรูปแบบการพัฒนา ซึ่งได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์
เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 3) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 4) ด้านการ
สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านการบริหาร
และการจัดการหลักสูตร และ 6) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ
ดังกล่าวมาจัดทำหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยเรียงลำดับองค์ประกอบของการพัฒนาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญใหม่ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร 4) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ผ่านรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) การติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ในแต่ละองค์ประกอบได้กำหนดระยะเวลาและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมแตกต่างกันไป ตามค่าความต้องการจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ทั้งยังได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ระยะที่ 3 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาทำการเขียนโครงร่างและสร้างรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจริง

1.3 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมโดยมีหลักการสำคัญประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา การปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวางและการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน

2. วัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยเอกสาร จำนวน 6 ชุด ดังนี้

เนื้อหา ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
2. การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. การวางแผน / การบริหารจัดการและการติดตาม

ประเมินผล

2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา

ดังนี้

1. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
4. การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้
6. การนิเทศ กำกับ และติดตาม

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ทักษะการใช้ สร้าง และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

2. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
4. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู

ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

เนื้อหา ดังนี้

1. การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา / ประเมิน
3. การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล
4. การดำเนินการนิเทศ
5. การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ

ความต้องการ

4. กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2565, หน้า 4 – 5) ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

ก่อนเข้าสู่กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาต้องศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 21 ชั่วโมง ประกอบด้วยเนื้อหาบทเรียนจำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล จำนวน

4 ชั่วโมง

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย

เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดเรียนที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

จำนวน 4 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย

กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 1.5 วัน จำนวน 10.30 ชั่วโมง โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน เป็นการส่งเสริมความคุ้นเคยและความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่น
2. กิจกรรมทดสอบก่อนอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 ข้อ
3. กิจกรรมประเมินตนเองก่อนการอบรม ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. กิจกรรมการอบรมพัฒนา เป็นกระบวนการที่ให้บริการโรงเรียนได้เรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎี เทคนิค ประสบการณ์ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน
5. กิจกรรมทดสอบหลังอบรมด้วยแบบทดสอบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 ข้อ
6. กิจกรรมประเมินตนเองหลังการอบรม ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ

กิจกรรมการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์

ในสถานศึกษา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมในเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 6 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ดิจิทัล ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และบันทึกผลการปฏิบัติงานในใบกิจกรรม โดยใช้ระยะฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงานจริง ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึง วันที่ 3 เมษายน 2569 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 42 ชั่วโมง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามเอกสารประกอบการพัฒนา ทั้ง 6 ชุด ระหว่างวันที่ วันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึง วันที่ 3 เมษายน 2569 รวม 12 วัน จำนวน 42 ชั่วโมง
 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังปฏิบัติงานจริง จำนวน 6 ครั้ง โดยแบ่งตามด้านการพัฒนา ดังนี้
 - ครั้งที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง
 - ครั้งที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 1 ชั่วโมง
 - ครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติ ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร จำนวน 1 ชั่วโมง
 - ครั้งที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านความรู้ และทักษะดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง
 - ครั้งที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง
 - ครั้งที่ 6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการ นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล จำนวน 1 ชั่วโมง
- รวมเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง

กิจกรรมการติดตาม และประเมินผลการพัฒนา

รวม 6 ชั่วโมง

1. การติดตามหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแลการติดตามและประเมิน การพัฒนา หลังจากที่ได้รับอบรมเชิงปฏิบัติการ 6 ด้าน ในวันที่ 23 มีนาคม 2569 จำนวน 2 ชั่วโมง

2. การติดตามและประเมินผลหลังการการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา ผู้วิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนา ในวันที่ 5 เมษายน 2569 จำนวน 4 ชั่วโมง โดยระยะนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 7 ในวันที่ 3 เมษายน 2569 เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดและสรุปบทเรียนจากการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

1.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ

1.2 การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2. การประเมินผลระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

2.1 จากการปฏิบัติกิจกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 จากความสนใจในการศึกษาเอกสาร และร่วมแสดงความคิดเห็นการสังเกตพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 จากการนำเสนอประเด็นข้อสรุปรวมถึงข้อซักถามในการดำเนินกิจกรรม

2.4 จากการตอบคำถามในใบกิจกรรม และเสนอความคิดเห็น

3. การประเมินผลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

3.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามจำนวน 60 ข้อ

3.2 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

4. การประเมินผลหลังการฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ ในสถานศึกษาที่โรงเรียนตนเอง ดำเนินการดังนี้

4.1 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ชุดเดียวกันกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้กรอกแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา คือ ครั้งที่ 1 ประเมินก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ประเมินหลังเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3 ประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาที่โรงเรียนตนเอง

**ขั้นตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนารูปแบบ
การพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ในการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา และเอกสารประกอบการพัฒนา

รายการประเมิน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา										
1. หลักการ	4.60	0.52	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.73	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	0.48	4.75	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.52	4.70	0.48	4.70	0.48	4.70	0.48	4.68	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.60	0.52	4.60	0.52	4.80	0.42	4.70	0.48	4.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.64	0.48	4.70	0.45	4.78	0.42	4.74	0.44	4.72	มากที่สุด
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา										
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	4.70	0.48	4.80	0.42	4.90	0.32	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
2. หลักการ	4.70	0.48	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.73	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
4. เนื้อหา	4.60	0.52	4.60	0.52	4.70	0.48	4.70	0.48	4.65	มากที่สุด
5. กระบวนการพัฒนา	4.70	0.48	4.80	0.42	5.00	0.00	4.80	0.42	4.83	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.80	0.42	4.90	0.32	4.70	0.48	4.78	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.70	0.46	4.75	0.44	4.83	0.38	4.77	0.43	4. 75	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล										
1. หลักการ	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.52	4.60	0.52	4.70	0.48	4.70	0.48	4.65	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	4.90	0.32	4.90	0.32	4.80	0.42	4.85	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.70	0.48	4.70	0.48	4.90	0.32	4.80	0.42	4.78	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.70	0.46	4.72	0.45	4.82	0.39	4.76	0.43	4.80	มากที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู										
1. หลักการ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.70	0.48	4.80	0.42	4.90	0.32	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	0.48	4.78	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.76	0.43	4.78	0.42	4.82	0.39	4.78	0.42	4.79	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 3 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร										
1. หลักการ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.90	0.32	4.90	0.32	4.85	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.42	4.80	0.42	4.90	0.32	4.90	0.32	4.85	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.80	0.42	4.90	0.32	4.90	0.32	4.80	0.42	4.85	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.52	4.60	0.52	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.74	0.44	4.76	0.43	4.86	0.35	4.82	0.39	4.80	มากที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 4 ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล										
1. หลักการ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.70	0.48	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.73	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	0.48	4.75	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.52	4.60	0.52	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.70	0.46	4.72	0.45	4.78	0.42	4.76	0.43	4.83	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล										
1. หลักการ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.90	0.32	4.80	0.42	4.83	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.72	0.45	4.74	0.44	4.80	0.40	4.76	0.43	4.76	มากที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล										
1. หลักการ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.90	0.32	4.80	0.42	4.83	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.75	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.60	0.52	4.70	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.52	4.60	0.52	4.80	0.42	4.80	0.42	4.70	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.48	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.48	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.70	0.46	4.72	0.45	4.80	0.40	4.74	0.44	4.74	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.71	0.46	4.74	0.44	4.81	0.39	4.77	0.42	4.76	มากที่สุด

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.78$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.74$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.70$) และความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.64$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.75$) และเนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.75$) มากที่สุด รองลงมาคือหลักการ ($\bar{x} = 4.73$) กระบวนการพัฒนา ($\bar{x} = 4.68$) และการวัดประเมินผล ($\bar{x} = 4.68$) ตามลำดับ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.75$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.83$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.77$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.75$) ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.83$) มากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นมาและความสำคัญ ($\bar{x} = 4.80$) วัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.80$) การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.78$) และหลักการ ($\bar{x} = 4.73$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.76$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.72$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.85$) มากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนา ($\bar{x} = 4.78$) หลักการ ($\bar{x} = 4.75$) การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.73$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.65$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.79$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.78$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.78$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.76$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา

ในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) มากที่สุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.78$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.75$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 3 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.78$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.78$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.76$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) มากที่สุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.78$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.75$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 4 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.83$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.76$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.72$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.80$) มากที่สุด รองลงมาคือ เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.75$) การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.75$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.75$) กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.76$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.76$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.74$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.72$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.83$) มากที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.75$) กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.75$) เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.73$) การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.73$) ตามลำดับ

เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.74$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.74$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.72$) และ ความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.83$) มากที่สุด รองลงมาคือ

วัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.75$) การวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.73$) กระบวนการพัฒนา
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.70$) เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและองค์ประกอบของ
รูปแบบการพัฒนา คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาและเอกสารประกอบการพัฒนา พบว่า
มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{x} = 4.76$) อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.81$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์
($\bar{x} = 4.77$) ความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.74$) และความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.71$) ตามลำดับ
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เอกสารประกอบการพัฒนา ($\bar{x} = 4.72$) มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด รองลงมาคือ คู่มือสำหรับผู้นิเทศ ($\bar{x} = 4.69$) และองค์ประกอบของรูปแบบ
การพัฒนา ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

2. ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อยืนยัน
รูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า
ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังข้อความ
บางตอนจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...องค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์และนำมาสร้างเป็น
รูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นับว่ามีความเหมาะสมและสามารถ
ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, 4 มีนาคม 2569)

“...เห็นด้วยอย่างยิ่งกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ว่ามีความเหมาะสม
มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, 4 มีนาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยจะช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในระดับสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, 5 มีนาคม 2569)

“...องค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษา โดยสามารถพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, 5 มีนาคม 2569)

“...เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล สามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5, 5 มีนาคม 2569)

“...องค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล และสามารถพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้เชิงดิจิทัล ควบคู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6, 6 มีนาคม 2569)

“...เห็นด้วยกับองค์ประกอบของรูปแบบมีความถูกต้องและเหมาะสม สามารถพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการในยุคดิจิทัล และเสริมสร้างความสามารถในการสร้างระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7, 6 มีนาคม 2569)

“...องค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าวมีความถูกต้องและมีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร

ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับ
คุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8, 10 มีนาคม 2569)

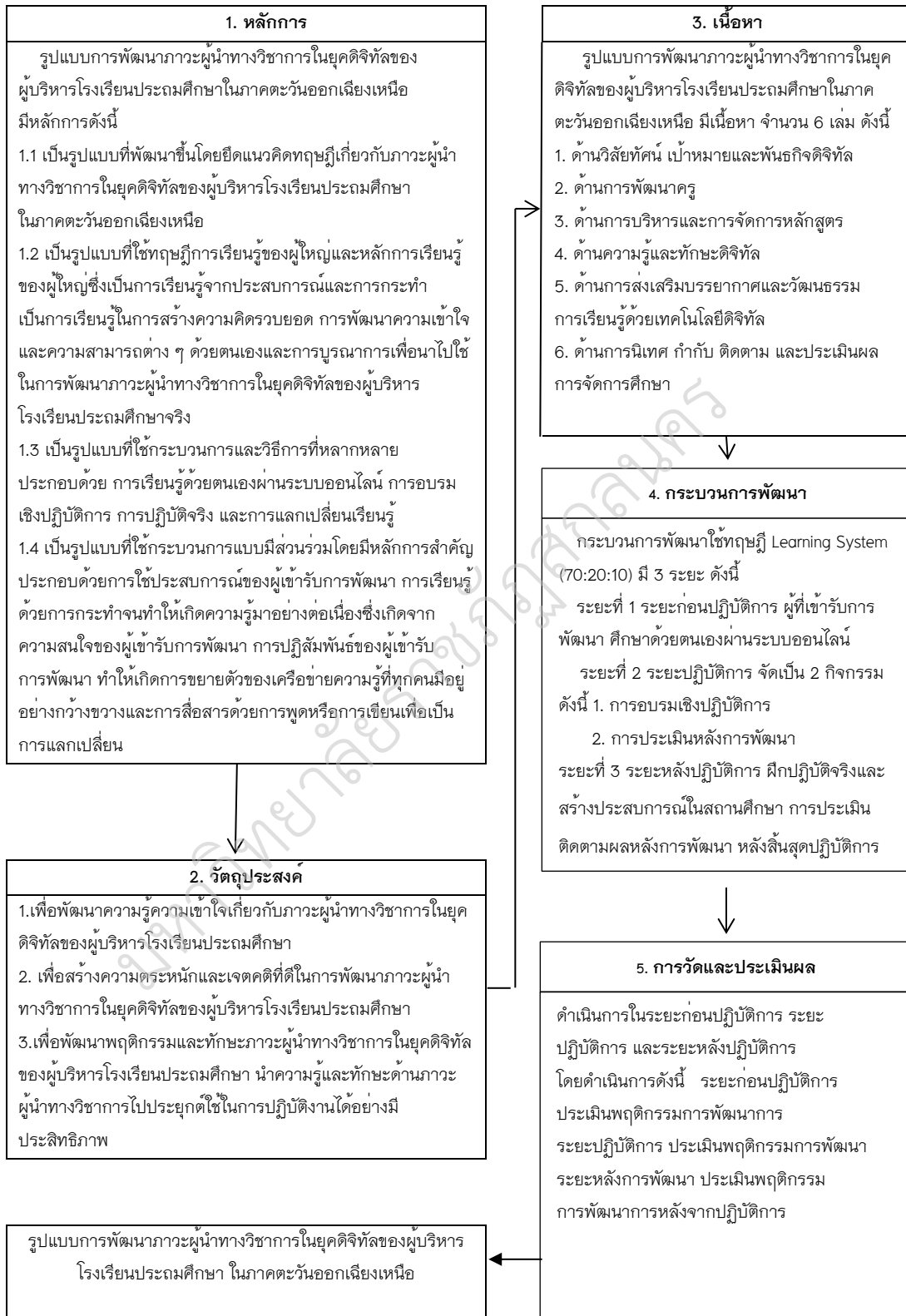
“...เห็นด้วยว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความครอบคลุม เหมาะสม และสอดคล้องกับ
บริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการ การนิเทศ และการพัฒนา
ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา
ในระยะยาว...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 9, 11 มีนาคม 2569)

“...องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมทั้งในด้านหลักการ
กระบวนการ และแนวทางการพัฒนา สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้อง
กับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนโยบายการพัฒนาการศึกษา
ของประเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ
ทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10, 11 มีนาคม 2569)

จากระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ได้ดังภาพประกอบ 12 ดังนี้



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 7 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการนำรูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เข้าร่วมการทดลองด้วยความสมัครใจซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (One – Group Pretest Posttest Design) การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดำเนินการ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ

1.1 ระยะการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เป็นระยะที่ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยผู้วิจัยออกหนังสือเชิญกลุ่มทดลอง หลังจากนั้นนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่กับกลุ่มทดลอง เกี่ยวกับการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ผู้วิจัยมอบเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่มและคู่มือการใช้ 1 เล่ม รวมทั้งสิ้น 7 เล่ม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้กลุ่มทดลองได้กำการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 14 – 20 มีนาคม พ.ศ. 2568 โดยใช้เวลา 7 วัน รวมเวลาทั้งสิ้น 21 ชั่วโมง ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มทดลองที่เข้ารับการพัฒนาพบว่า กลุ่มทดลองได้ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาและศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนด้วยตนเองครบถ้วน ทั้ง 7 เล่ม

2. ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นระยะที่ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาระบบนำทางวิชาการ

ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 21 - 22 มีนาคม 2563 จำนวน 2 วัน ๆ รวมทั้งสิ้น 10.30 ชั่วโมง ณ ห้องประชุมลูกหว้า โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองตอบข้อมูลทั่วไปหลังจากนั้นให้กลุ่มทดลอง ทำแบบทดสอบและแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้และพฤติกรรมการพัฒนา หลังจากนั้นผู้วิจัยให้วิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร 4) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และเมื่อวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ครบหมดทุกด้านแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบและแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้และพฤติกรรมการพัฒนาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์หาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ย เกณฑ์ที่น่าพึงพอใจคือตั้งแต่ร้อยละ 25 ขึ้นไป และให้กลุ่มทดลองตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 24 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง

รายการ	จำนวน (N = 30)	ร้อยละ (100)
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	23	76.67
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	13.33
รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน	3	10.00
2. เพศ		
ชาย	14	46.67
หญิง	16	53.33
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	23	76.67
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	13.33
รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน	3	10.00

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (N = 30)	ร้อยละ (100)
2. เพศ		
ชาย	14	46.67
หญิง	16	53.33
3. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี		
30 – 39 ปี	9	30.00
40 – 49 ปี	15	50.00
50 ปีขึ้นไป	6	20.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	5	16.67
5 – 10 ปี	21	70.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4	13.33
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี		
ปริญญาโท	30	100
ปริญญาเอก		
อื่นๆ		

จากตาราง 24 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 38.43 และครูผู้สอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57 และเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุดจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 และอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71

ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29
รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71
และตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนการทดสอบก่อนอบรมและหลังการอบรม
เชิงปฏิบัติการ

ด้าน ที่	รูปแบบการพัฒนาประกอบ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ก่อนการอบรม เชิงปฏิบัติการ		หลังการ อบรมเชิง ปฏิบัติการ		ค่าร้อยละ ความ ก้าวหน้า
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ดิจิทัล	6.30	0.95	9.40	0.81	31.00
2	การพัฒนาวิชาชีพครู	5.67	0.88	9.17	0.87	35.00
3	การบริหารและการจัดการหลักสูตร	6.00	0.91	9.43	0.73	34.30
4	ความรู้และทักษะดิจิทัล	5.90	0.88	9.33	0.71	34.30
5	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	5.83	0.87	9.27	0.83	34.40
6	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	5.93	0.91	9.37	0.89	34.40
รวม		5.94	0.91	9.33	0.80	33.90

จากตาราง 25 พบว่า ความก้าวหน้าของคะแนนทดสอบก่อนอบรมและหลัง
อบรมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 33.90 โดยค่าร้อยละรูปแบบการพัฒนาประกอบ
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาวิชาชีพครูมีความก้าวหน้ามากที่สุดร้อยละ 35.00
รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
ร้อยละ 34.40 ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ร้อยละ 34.30 ด้านการบริหารและการจัดการ
หลักสูตร ร้อยละ 34.30 และด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ร้อยละ
31.00 ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ คำร้อยละความก้าวหน้า
ของคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล						
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	2.30	0.47	3.77	0.43	1.47	29.40
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	2.27	0.45	3.63	0.49	1.36	27.20
3. โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล	2.20	0.41	3.57	0.50	1.37	27.40
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม	2.33	0.48	3.67	0.48	1.34	26.80
5. ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับบทบาทของแต่ละฝ่าย	2.37	0.49	3.70	0.47	1.33	26.60
6. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	2.40	0.50	3.77	0.43	1.37	27.40

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
7. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	2.17	0.38	3.30	0.47	1.13	22.60
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย	2.17	0.38	3.43	0.50	1.26	25.20
9. โรงเรียนมีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลทางวิชาการ	2.10	0.31	3.33	0.48	1.23	24.60
10. โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	2.07	0.25	3.37	0.49	1.30	26.00
ค่าเฉลี่ยด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	2.24	0.43	3.53	0.51	1.29	25.80
2. การพัฒนาวิชาชีพครู						
1. โรงเรียนจัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน	2.23	0.43	3.67	0.48	1.44	28.80

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าเฝ้าการพัฒนาทั้งแบบ Online และ Offline	2.23	0.43	3.60	0.50	1.37	27.40
3. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตาม และประเมินผล	2.13	0.35	3.40	0.45	1.27	25.40
4. โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและทักษะเทคโนโลยี ให้กับครู	2.10	0.43	3.30	0.47	1.20	24.00
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การสอน (Classroom Action Research)	2.13	0.35	3.57	0.47	1.44	28.80
6. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมินผล การเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง	2.20	0.41	3.63	0.49	1.43	28.60
7. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล (Online Assessment, E – Portfolio)	2.20	0.48	3.27	0.64	1.07	21.40

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
8. โรงเรียนสร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งแบบ Face – to – face และ Online	2.30	0.47	3.43	0.50	1.13	22.60
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแบ่งปันประสบการณ์และนวัตกรรม การสอนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices)	2.27	0.45	3.40	0.50	1.13	22.60
10. โรงเรียนจัดให้มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Online Community, Social Media Groups)	2.23	0.43	3.47	0.51	1.24	24.80
ค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	2.20	0.41	3.47	0.52	1.27	25.40
3. การบริหารและการจัดการหลักสูตร						
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสังคม และเทคโนโลยี ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	2.43	0.50	3.43	0.50	1.00	20.00
2. ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการระดมความคิดเห็นและให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	2.53	0.51	3.53	0.51	1.00	20.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
3. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคดิจิทัล	2.20	0.41	3.50	0.51	1.30	26.00
4. ผู้บริหารการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	2.47	0.51	3.60	0.50	1.13	22.60
5. โรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี	2.33	0.48	3.60	0.50	1.27	25.40
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้	2.30	0.47	3.53	0.51	1.23	24.60
7. ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	2.13	0.35	3.57	0.50	1.44	28.80
8. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร	2.27	0.45	3.47	0.51	1.20	24.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
9. โรงเรียนมีการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	2.33	0.48	3.47	0.50	1.14	22.80
10. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ	2.30	0.47	3.60	0.51	1.30	26.00
11. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	2.17	0.38	3.40	0.50	1.37	27.40
12. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน	2.23	0.43	3.53	0.51	1.22	24.46
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Online Assessment, E – Testing)	2.27	0.45	3.43	0.50	1.16	23.20
14. ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของครูอย่างสม่ำเสมอ	2.40	0.56	3.57	0.68	1.17	23.40

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหลักสูตร	2.50	0.51	3.70	0.47	1.20	24.00
ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร	2.33	0.46	3.53	0.50	1.20	24.00
4. ความรู้และทักษะดิจิทัล						
1. ผู้บริหารสามารถเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	2.27	0.45	3.50	0.50	1.33	26.60
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร	2.20	0.47	3.53	0.51	1.33	26.60
3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2.30	0.41	3.70	0.47	1.40	28.00
4. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา	2.23	0.43	3.60	0.50	1.37	27.40

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
5. ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนได้	2.23	0.43	3.57	0.50	1.34	26.80
6. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มหรือโปรแกรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.10	0.31	3.47	0.51	1.37	27.40
7. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา	2.20	0.26	3.50	0.51	1.30	26.00
8. ผู้บริหารสามารถออกแบบกิจกรรมหรือระบบงานดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	2.07	0.35	3.43	0.50	1.36	27.20
9. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	2.07	0.37	3.47	0.51	1.40	28.00
10. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา	2.10	0.40	3.67	0.48	1.57	31.40

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
11. ผู้บริหารสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.17	0.38	3.43	0.50	1.26	25.20
12. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ผ่านช่องทางดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.20	0.41	3.50	0.50	1.30	26.00
13. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางดิจิทัลในการ สื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย	2.13	0.35	3.47	0.51	1.34	26.80
ค่าเฉลี่ยด้านความรู้และทักษะดิจิทัล	2.16	0.38	3.53	0.50	1.37	27.40
5. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล						
1. ผู้บริหารจัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ที่เสถียรและอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย	2.13	0.35	3.43	0.50	1.30	26.00
2. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	2.20	0.41	3.33	0.55	1.13	22.60

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
3. ผู้บริหารจัดการระบบบริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ	2.27	0.45	3.37	0.49	1.10	22.00
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และปลอดภัยสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.47	0.51	3.63	0.49	1.16	23.20
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสื่อสาร	2.40	0.50	3.67	0.48	1.27	25.40
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา	2.30	0.47	3.73	0.45	1.43	28.60
7. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ (Digital Citizenship)	2.33	0.48	3.70	0.47	1.37	27.40
8. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา	2.13	0.35	3.77	0.43	1.64	32.80

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
9. โรงเรียนจัดให้มีแพลตฟอร์มและช่องทางสำหรับแบ่งปันความรู้และผลงาน	2.07	0.25	3.67	0.48	1.60	32.00
10. โรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	2.43	0.50	3.47	0.51	1.04	20.80
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ เช่น (Webinar, MOOC) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	2.47	0.51	3.53	0.51	1.06	21.20
ค่าเฉลี่ยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	2.29	0.45	3.57	0.50	1.28	25.60
6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล						
1. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน	2.37	0.48	3.57	0.50	1.20	24.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
2. ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงเป้าหมายการ นิเทศกับการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ ของผู้เรียน	2.33	0.49	3.63	0.49	1.23	24.60
3. โรงเรียนจัดทำแผนการนิเทศประจำปีที่มีแนวทาง ดำเนินงาน ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ตามสถานการณ์	2.40	0.50	3.67	0.48	1.24	24.80
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการนิเทศ	2.43	0.50	3.60	0.50	1.17	23.40
5. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ	2.40	0.50	3.57	0.50	1.17	23.40
6. ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียน การสอนของครูอย่างเป็นระบบ	2.37	0.49	3.50	0.51	1.13	22.60
7. ผู้บริหารสามารถใช้แบบนิเทศและแบบประเมินผลในรูปแบบ ดิจิทัล (Online Observation Forms, Digital Rubrics) ได้	2.40	0.50	3.50	0.51	1.10	22.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
8. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล (Video Recording, Screen Recording, Live Streaming) ได้	2.17	0.38	3.40	0.50	1.23	24.60
9. ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงาน การนิเทศ (Google Workspace, Microsoft Teams, Line) ได้	2.27	0.45	3.50	0.51	1.23	24.60
10. ผู้บริหารสามารถใช้ระบบบริหารจัดการการนิเทศออนไลน์ (Supervision Management System, Dashboard) ได้	2.07	0.25	3.53	0.51	1.46	29.20
11. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ	2.57	0.50	3.80	0.41	1.23	24.60
12. ผู้บริหารใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครู ในการพัฒนาการสอนอย่างสร้างสรรค์	2.30	0.47	3.77	0.43	1.47	29.40
13. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศทั้งแบบ ออนไลน์และออนไซต์ นิเทศผ่าน Video Conference, Virtual Observation	2.10	0.31	3.70	0.47	1.60	32.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
14. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของครูหลังการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง	2.23	0.43	3.67	0.48	1.44	28.80
15. ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	2.30	0.47	3.77	0.43	1.47	29.40
16. ผู้บริหารมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศในรูปแบบดิจิทัล ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (Digital Report, Dashboard)	2.07	0.25	3.73	0.45	1.66	33.20
17. ผู้บริหารมีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงแผน และกระบวนการนิเทศในรอบต่อไป	2.17	0.38	3.70	0.47	1.53	30.60
18. ผู้บริหารมีการนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา และสื่อสารแบ่งปันผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อการพัฒนา ร่วมกัน	2.13	0.35	3.53	0.51	1.40	28.00
ค่าเฉลี่ยด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	2.28	0.45	3.62	0.49	1.34	26.80
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	2.25	0.44	3.55	0.49	1.30	26.00

จากตาราง 26 ผลการประเมินก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.49) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.25$, S.D. = 0.44) และมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.00 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 27.40 รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ร้อยละ 26.80 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล ร้อยละ 25.80 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ 25.60 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ร้อยละ 25.40 และด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร ร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การดำเนินการและการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ			
1.1 เอกสารประกอบการอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและพอเพียงกับผู้เข้าร่วมอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
1.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม	4.80	0.41	มากที่สุด
1.3 การดำเนินการอบรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้	4.87	0.35	มากที่สุด
1.4 วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.83	0.38	มากที่สุด
1.5 ภาพรวมของความเหมาะสมกับการจัดการอบรม	4.80	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรายด้าน	4.84	0.37	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
2. ความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์			
2.1 ได้รับความรู้และมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	4.73	0.45	มากที่สุด
2.2 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรายด้าน	4.72	0.45	มากที่สุด
3. การให้บริการอื่น ๆ			
3.1 การประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าและทั่วถึง	4.77	0.43	มากที่สุด
3.2 สถานที่จัดอบรมและการบริการต้อนรับ	4.67	0.55	มากที่สุด
3.3 ภาพรวมและความเหมาะสมในการให้บริการ	4.80	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรายด้าน	4.74	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.79	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การดำเนินการและการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เอกสารประกอบการอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและพอเพียงกับผู้เข้าร่วมอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) สูงที่สุด รองลงมาคือ การดำเนินการอบรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.35) วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.85) ภาพรวมของความเหมาะสมกับการจัดการอบรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) และเวลาที่ใช้ในการอบรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับความรู้ และมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.45) สูงที่สุด รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.47) ตามลำดับ

ด้านการให้บริการอื่น ๆ พบว่า ระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาพรวม และความเหมาะสมในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.48) สูงที่สุด รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.77$ S.D.= 0.43) และการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ

3. ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ

หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้ทำการฝึกปฏิบัติจริง และสร้างประสบการณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลที่โรงเรียนของตนเองแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนตอบแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อติดตามความคงสภาพของภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ประเมิน ตนเอง ใช้แบบประเมินชุดเดียวกันกับระยะที่ 2 โดยผลการประเมินในระยะหลังปฏิบัติการ ปรากฏดังนี้

ตาราง 28 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล						
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	3.77	0.43	4.93	0.25	1.16	23.20
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	3.63	0.49	4.86	0.35	1.23	24.60
3. โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล	3.57	0.50	4.83	0.38	1.26	25.20
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม	3.67	0.48	4.90	0.31	1.23	24.60
5. ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับบทบาทของแต่ละฝ่าย	3.70	0.47	4.80	0.41	1.10	22.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
6. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	3.77	0.43	5.00	0.00	1.23	24.60
7. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	3.30	0.47	4.87	0.35	1.57	31.40
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย	3.43	0.50	4.83	0.38	1.40	28.00
9. โรงเรียนมีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลทางวิชาการ	3.33	0.48	4.70	0.47	1.37	27.40
10. โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.37	0.49	4.80	0.41	1.43	28.60
ค่าเฉลี่ยด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	3.53	0.51	4.86	0.34	1.33	26.60
2. การพัฒนาวิชาชีพครู						
1. โรงเรียนจัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน	3.67	0.48	4.97	0.18	1.30	26.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
2. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าเฝ้าการพัฒนาทั้งแบบ Online และ Offline	3.60	0.50	4.93	0.25	1.33	26.60
3. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตาม และประเมินผล	3.40	0.45	4.83	0.38	1.43	28.60
4. โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและทักษะเทคโนโลยี ให้กับครู	3.30	0.47	4.90	0.31	1.60	32.00
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การสอน (Classroom Action Research)	3.57	0.47	4.87	0.35	1.30	26.00
6. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมินผล การเรียนรู้และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง	3.63	0.49	4.93	0.25	1.30	26.00
7. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล (Online Assessment, E – Portfolio)	3.27	0.64	4.83	0.38	1.56	31.20

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
8. โรงเรียนสร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งแบบ Face – to – face และ Online	3.43	0.50	4.80	0.41	1.37	27.40
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแบ่งปันประสบการณ์และนวัตกรรม การสอนที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices)	3.40	0.50	4.87	0.35	1.47	29.40
10. โรงเรียนจัดให้มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Online Community, Social Media Groups)	3.47	0.51	4.90	0.31	1.43	28.60
ค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	3.47	0.52	4.88	0.32	1.41	28.20
3. การบริหารและการจัดการหลักสูตร						
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสังคม และเทคโนโลยี ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	3.43	0.50	4.77	0.43	1.34	26.80
2. ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการระดมความคิดเห็นและให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	3.53	0.51	4.80	0.41	1.27	25.40

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
3. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับ แนวโน้มการศึกษาในยุคดิจิทัล	3.50	0.51	4.80	0.41	1.30	26.00
4. ผู้บริหารการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้หลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.50	4.83	0.38	1.23	24.60
5. โรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรและ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี	3.60	0.50	4.87	0.35	1.27	25.40
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม การเรียนรู้	3.53	0.51	4.90	0.31	1.37	27.40
7. ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบการใช้หลักสูตร อย่างเป็นระบบ	3.57	0.50	4.77	0.43	1.20	24.00
8. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวบรวม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนเพื่อ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตร	3.47	0.51	4.70	0.47	1.23	24.60

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
9. โรงเรียนมีการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.50	4.80	0.41	1.33	26.60
10. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ	3.60	0.51	4.83	0.38	1.23	24.60
11. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	3.40	0.50	4.90	0.31	1.50	30.00
12. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน	3.53	0.51	4.87	0.35	1.34	26.80
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Online Assessment, E – Testing)	3.43	0.50	4.83	0.38	1.40	28.00
14. ผู้บริหารมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.68	4.87	0.35	1.30	26.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหลักสูตร	3.70	0.47	4.90	0.31	1.20	24.00
ค่าเฉลี่ยด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร	3.53	0.50	4.82	0.41	1.29	25.80
4. ความรู้และทักษะดิจิทัล						
1. ผู้บริหารสามารถเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.50	4.87	0.35	1.37	27.40
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร	3.53	0.51	4.90	0.31	1.37	27.40
3. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.70	0.47	4.97	0.18	1.27	25.40
4. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.60	0.50	4.90	0.31	1.30	26.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
5. ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนได้	3.57	0.50	4.93	0.25	1.36	27.20
6. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มหรือโปรแกรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.47	0.51	4.90	0.31	1.43	28.60
7. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่ม และพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา	3.50	0.51	4.80	0.41	1.30	26.00
8. ผู้บริหารสามารถออกแบบกิจกรรมหรือระบบงานดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.43	0.50	4.87	0.35	1.44	28.80
9. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.47	0.51	4.83	0.38	1.36	27.20
10. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการคิดริเริ่ม และพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา	3.67	0.48	4.83	0.38	1.16	23.20

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
11. ผู้บริหารสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.43	0.50	4.90	0.31	1.47	29.40
12. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ผ่านช่องทางดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.50	0.50	4.93	0.25	1.43	28.60
13. ผู้บริหารสามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย	3.47	0.51	4.87	0.35	1.40	28.00
ค่าเฉลี่ยด้านความรู้และทักษะดิจิทัล	3.53	0.50	4.88	0.32	1.35	27.00
5. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล						
1. ผู้บริหารจัดหาและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่เสถียร และอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย	3.43	0.50	4.80	0.41	1.37	27.40
2. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	3.33	0.55	4.77	0.43	1.44	28.80

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
3. ผู้บริหารจัดการระบบบริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ	3.37	0.49	4.73	0.45	1.36	27.20
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และปลอดภัยสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.63	0.49	4.87	0.35	1.24	24.80
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการสื่อสาร	3.67	0.48	4.90	0.31	1.23	24.60
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา	3.73	0.45	4.83	0.38	1.10	22.00
7. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อ	3.70	0.47	4.87	0.35	1.17	23.40
8. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา	3.77	0.43	4.90	0.31	1.13	22.60

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
9. โรงเรียนจัดให้มีแพลตฟอร์มและช่องทางสำหรับแบ่งปันความรู้และผลงาน	3.67	0.48	4.87	0.35	1.20	24.00
10. โรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	3.47	0.51	4.80	0.41	1.33	26.60
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์ เช่น (Webinar, MOOC) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.53	0.51	4.93	0.25	1.40	28.00
ค่าเฉลี่ยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.57	0.50	4.84	0.36	1.27	25.40
6. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล						
1. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจน	3.57	0.50	4.87	0.35	1.30	26.00
2. ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงเป้าหมายการ นิเทศกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.63	0.49	4.77	0.43	1.14	22.80

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
3. โรงเรียนจัดทำแผนการนิเทศประจำปีที่มีแนวทาง ดำเนินงาน ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ตามสถานการณ์	3.67	0.48	4.80	0.41	1.13	22.60
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการวางแผนการนิเทศ	3.60	0.50	4.87	0.35	1.27	25.40
5. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างเป็นระบบ	3.57	0.50	4.83	0.38	1.26	25.20
6. ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างเป็นระบบ	3.50	0.51	4.90	0.31	1.40	28.00
7. ผู้บริหารสามารถใช้แบบนิเทศและแบบประเมินผลในรูปแบบ ดิจิทัลได้	3.50	0.51	4.80	0.41	1.30	26.00
8. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล (Video Recording, Screen Recording, Live Streaming) ได้	3.40	0.50	4.80	0.41	1.40	28.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
9. ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานการนิเทศ (Google Workspace, Microsoft Teams, Line) ได้	3.50	0.51	4.87	0.35	1.37	27.40
10. ผู้บริหารสามารถใช้ระบบบริหารจัดการการนิเทศออนไลน์ (Supervision Management System, Dashboard) ได้	3.53	0.51	4.90	0.31	1.37	27.40
11. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศตามแผนและปฏิทินที่กำหนดไว้ อย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.41	4.93	0.25	1.13	22.60
12. ผู้บริหารใช้แนวทางการนิเทศแบบ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาครู ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนอย่างสร้างสรรค์	3.77	0.43	4.97	0.18	1.20	24.00
13. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ นิเทศผ่าน Video Conference, Virtual Observation	3.70	0.47	4.90	0.31	1.20	24.00

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะปฏิบัติการ		หลังปฏิบัติการ		เพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้า (100)
	$\bar{X}_1$	S.D.	$\bar{X}_2$	S.D.	$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ 5.00	
14. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของครูหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.48	4.93	0.25	1.26	25.20
15. ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.77	0.43	4.97	0.18	1.20	24.00
16. ผู้บริหารมีการจัดทำรายงานผลการนิเทศในรูปแบบดิจิทัลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (Digital Report, Dashboard)	3.73	0.45	4.93	0.25	1.20	24.00
17. ผู้บริหารมีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงแผนและกระบวนการนิเทศในรอบต่อไป	3.70	0.47	4.90	0.31	1.20	24.00
18. ผู้บริหารมีการนำเสนอขอเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาและสื่อสารแบ่งปันผลการนิเทศให้ครูทราบเพื่อการพัฒนา รวมกัน	3.53	0.51	4.83	0.38	1.30	26.00
ค่าเฉลี่ยดานการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	3.62	0.49	4.88	0.33	1.26	25.20
ค่าเฉลี่ยรวมทุกดาน	3.55	0.49	4.86	0.35	1.31	26.20

จากตาราง 28 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาคำร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านหลังการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.49) และมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 28.20 รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ร้อยละ 27.00 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ร้อยละ 26.60 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร ร้อยละ 25.80 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ 25.40 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ร้อยละ 25.40 และ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ร้อยละ 25.20 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ หาร้อยละความก้าวหน้า (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2547, หน้า 78) ของคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มซึ่งเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจคือมีความก้าวหน้าตั้งแต่ร้อยละ 25 ขึ้นไป การศึกษาผลความก้าวหน้าภายหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า

1. ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะปฏิบัติการ มีผลการประเมินหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ ร้อยละ 25 และมีคะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 45.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ ร้อยละ 25

2. เปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะปฏิบัติการ

กับระยะหลังปฏิบัติการ มีค่าความก้าวหน้าร้อยละ 26.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจร้อยละ 25

จากผลการศึกษาประสิทธิผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะปฏิบัติการและระยะหลังปฏิบัติการ โดยค่าร้อยละความก้าวหน้าของผลการประเมินและผลการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 25 ทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะปฏิบัติการกับระยะหลังปฏิบัติการยังแสดงให้เห็นถึงความคงทนของการพัฒนาและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความถูกต้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลต่อไปได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลจากการดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามหัวข้อดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12,024 โรงเรียน 12,024 คน

2. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 372 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. กลุ่มทดลอง

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน ตามความสมัครใจ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็นระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1.1 องค์ประกอบของการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 77 ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.2 การพัฒนาวิชาชีพครู มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผน การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล 2) การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.1.3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร มี 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ 3) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร 4) การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร 5) การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ 6) การนิเทศ กำกับ และติดตาม

1.1.4 ความรู้และทักษะดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู

1.1.6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน /

วิเคราะห์ปัญหา / ประเมินความต้องการ 3) การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ /
และแพลตฟอร์มดิจิทัล 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ

2. ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า
ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านการนิเทศ กำกับ
ติดตามและประเมินผล และด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า
ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด รองลงมา
คือ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลตามลำดับ

2.3 ผลจากการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผลจากการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล มีต้องการจำเป็นระดับ
มากที่สุด (PNI = 0.1542) รองลงมาคือ (PNI = 0.1542) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์
เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล (PNI = 0.1483) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
(PNI = 0.1394) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
(PNI = 0.1381) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร (PNI = 0.1344) และด้านการ
พัฒนาวิชาชีพครู (PNI = 0.1324) ตามลำดับ

3. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

3.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ
ดังนี้

3.1.1 หลักการของรูปแบบ คือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่ม
ทดลองให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี มีความ
ตระหนักและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนมีการ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.1.2 วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่ตั้งใจจะทำให้บรรลุผล
สำเร็จ วัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนและดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาพฤติกรรม
และทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นำความรู้
และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 เนื้อหา คือ ข้อมูลหรือความรู้ที่ถูกคัดเลือกมาเพื่อการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีเนื้อหาจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ด้านการบริหารและการ
จัดการหลักสูตร 4) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและ
วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม
และประเมินผล

3.1.4 กระบวนการพัฒนา คือ เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้การพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถปรับปรุงและพัฒนาไปสู่จุดที่ดียิ่งขึ้นได้ ประกอบด้วย

3.1.4.1 ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และประเมินตนเองก่อนการพัฒนา

3.1.4.2 ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.1.4.3 ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศึกษาฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาของตนเอง

3.1.5 การวัดและประเมินผล คือ เป็นการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน และการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนปฏิบัติการ ประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ระยะปฏิบัติการ ประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 3) ระยะหลังปฏิบัติการ ประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังจากฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

3.2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบคือ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนา และการวัดประเมินผล ตามลำดับ

3.2.2 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล และหลักการ ตามลำดับ

3.2.3 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ ความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนา หลักการ การวัดและประเมินผล และวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

3.2.4 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ ความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย หลักการ มีค่าเฉลี่ย) มากที่สุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล และวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

3.2.5 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 3 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร

มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ ความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย หลักการ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล และวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

3.2.6 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 4 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร

มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม) และความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ เนื้อหา มีค่าเฉลี่ย การวัดและประเมินผล และวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.2.7 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร

มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการ มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา เนื้อหา การวัดและประเมินผล ตามลำดับ

3.2.8 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หลักการ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนา เนื้อหา ตามลำดับ

สรุป ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบรูปแบบ การพัฒนา คู่มือการใช้ และเอกสารประกอบการพัฒนา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้องตามลำดับ

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการทดลองใช้ รูปแบบตามลำดับ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ เป็นระยะที่ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความพร้อมและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง สามารถเข้าร่วมกิจกรรม ได้ตลอดจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 30 คน สามารถสรุปผลได้ว่า กลุ่มทดลองได้ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 เล่ม และศึกษาคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาด้วยตนเองผ่านทางระบบออนไลน์ครบถ้วน ผู้วิจัยได้ติดต่อ สอบถาม ผู้เข้าร่วมการพัฒนาทุกคน พบว่า ผู้เข้าร่วมการพัฒนาได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจ ในรายละเอียดแต่ละด้าน ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเพิ่มมากขึ้น

4.2 ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ เป็นระยะที่ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลได้ว่า

4.2.1 คะแนนทดสอบเฉลี่ยรวมทุกด้านหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 39.90 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร และด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ตามลำดับ

4.2.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผลการประเมินหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 26.00 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล มีค่าร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 27.40 รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ร้อยละ 26.80 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ร้อยละ 25.80 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ 25.60 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ร้อยละ 25.40 และด้านการบริหาร และการจัดการหลักสูตร ร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

4.3 ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสถานที่กลุ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่จริง สามารถสรุปผลได้ว่า หลังการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาของตนเอง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยรวมการประเมินตนเองหลังการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาของตนเอง สูงกว่าก่อนการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.31 มีค่าความก้าวหน้าร้อยละ 26.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามรายการประเมินพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าความก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านการบริหารและการจัดการ

หลักสูตร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยถือ
ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์
เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัลทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงอนาคต
ที่กำหนดทิศทางและขอบเขตของการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ย่อมสามารถถ่ายทอดไปสู่การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และแปลงพันธกิจ
ของสถานศึกษาให้เป็นแนวปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้จริงในระดับสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการ
เรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม
ทั้งการวางแผนและบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น การพัฒนาทักษะ
และสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเฉพาะด้านดิจิทัล ตลอดจนการติดตามประเมินผล
อย่างต่อเนื่อง 3) การบริหารและการจัดการหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้อง
ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ
บริบทและความต้องการของผู้เรียน การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจน
การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ขณะเดียวกัน
การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การดำเนินการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน และการนิเทศ กำกับ ติดตาม
อย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารหลักสูตรเกิดประสิทธิภาพ
- 4) ความรู้และทักษะดิจิทัล เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทาง
วิชาการในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อน

การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ เลือกใช้ และกำหนดแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การมีทักษะในการใช้ สร้าง และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และรับผิดชอบ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เกิดการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ซึ่งเป็นกลไกเชิงระบบที่ช่วยควบคุมคุณภาพและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนควบคู่กับการศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหา และประเมินความต้องการ เพื่อให้การนิเทศ มีความตรงประเด็นและตอบสนองต่อบริบทจริงของสถานศึกษา นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือ สื่อ และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการนิเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล การติดตามผลได้อย่างรวดเร็ว การดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ พร้อมการประเมินและรายงานผลโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ จะนำไปสู่การสะท้อนผล และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการอภิปรายผลที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ครอบคลุม และเพียงพอต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิชาชีพและได้รับการพัฒนา

อย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้มีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เข้ากับแนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมหากผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคนใดเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก ยังไม่เพียงพอก็สามารถเพิ่มเติมได้ตามศักยภาพของแต่ละคนและตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรมีในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 190 – 191) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำผู้ตามไปสู่ความก้าวหน้า และส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เช่นเดียวกับ จิราภรณ์ ปกรณ์ และคณะ (2565, หน้า 406) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญเป็นลำดับแรกของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน คือ การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัลที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และจากการมองภาพอนาคตด้านดิจิทัลเพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานด้านวิชาการที่มีทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สันต์ชัย สิริปยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ (2565, หน้า 276 – 277) กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพครูในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาครู การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล และการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับคุณภาพครูให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะในยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับ พิสมัยพร ดอกมะขาม (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญและมีความจำเป็น เนื่องจากกระบวนการพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแวดล้อมของสังคม จึงต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถศักยภาพ และความเชี่ยวชาญเพื่อการพัฒนา

องค์การเจริญเติบโต ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กิตติชัย สุชาลีโนบล (2562, หน้า 210 – 211) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยมุ่งกำหนดนโยบายและแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และข้อมูลอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสร้างความเท่าเทียมในระบบ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้หลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนระบบการวัดและประเมินผลที่โปร่งใส โดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภาพรวมของสถานศึกษา

สอดคล้องกับ นันทิดา ปฏิวรณ และคณะ (2564, หน้า 1937) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้ ความรู้และทักษะดิจิทัลของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบงาน การบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อบริบทของยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ณิชรณันท์ ชันทอง และ สุชาดา บุบผา (2564, หน้า 160) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ หรือสื่อออนไลน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการคัดเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถวิเคราะห์และประเมินศักยภาพขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรเป็นผู้รอบรู้และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตลอดจนสามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับ ไชยพร มะลิลา และคณะ (2567, หน้า 1055 – 1056) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถด้านการสร้าง

วัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดเชิงดิจิทัล (Digital Mindset) ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่าย มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังต้องสนับสนุนการสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนำศักยภาพของตนมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน แนวทางดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับ วราภรณ์ พวงสำเภา และชนมณี ศิลาณกิจ (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ กฤษณะ ไกรสี และอัมพร สินทร์ (2567, หน้า 107 – 108) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เช่น ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) สื่อสังคมออนไลน์ และแอปพลิเคชันสำหรับการนิเทศ และการโค้ชชิ่งออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความต่อเนื่องในการสื่อสาร และให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการแก่ครู นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลการจัดการเรียนการสอน จะช่วยให้การนิเทศมีความแม่นยำและอิงข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการใช้ระบบประเมินผลออนไลน์ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลได้อย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุดและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับ ธนพร ศรีษะเกตุ และคณะ (2568, หน้า 130 – 132) กล่าวว่า การนิเทศในยุคดิจิทัล

เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนสามารถพัฒนาและใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถจัดเก็บและบริหารจัดการเนื้อหาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การนิเทศในยุคดิจิทัลยังเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีบทบาทในการให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านความรู้และทักษะดิจิทัล (PNI = 0.1542) มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล (PNI = 0.1483) ด้านการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล (PNI = 0.1394) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (PNI = 0.1381) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร (PNI = 0.1344) และด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (PNI = 0.1324) ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัลที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไวกก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ของทุกด้าน พบว่ามีค่าแตกต่างกัน ไม่มากนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีความต้องการพัฒนาในทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลควบคู่กันไป เนื่องจากแต่ละด้านล้วนมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางเชิงวิชาการ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครู การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลเป็นสมรรถนะเชิงบูรณาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ชนิตา สารทอง และธิดาวัลย์ อุ่นกอง

(2568, หน้า 351) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล จะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความ เป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมีเป้าหมายที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล โดยที่ผู้บริหารทุกองค์กรจำเป็นต้องตระหนักรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกองค์กร จากแนวคิดการขับเคลื่อนทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลนั้นไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ต้องมีการวางแผน การปรับตัว และการมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนและผู้สอนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สอดคล้องกับ วรินทร์ธรา ภัคธัมพพันธุ์, ธาณี เกสทอง และวรกฤตเถื่อนช้าง (2567, หน้า 1222) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า คุณลักษณะและทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีเพื่อให้สามารถนำองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การสร้างแรงจูงใจ ความยืดหยุ่นการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหาร และการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์อักษร, วรวรรณ ธารนาถ, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์, ฐิติพร พิชญกุล และกันต์ฤทัย คลังพหล (2566, หน้า 27) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพปัจจุบันทั้งภาพรวมและรายด้าน และผลการจัดลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) การสร้างนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเป็นผู้ใช้ดิจิทัล 4) ด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ (6) ด้านการรู้เท่าทัน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ วงศ์วี เข้มจัด และวรินทร์บุญยิ่ง (2567, หน้า 327 – 328) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ

3. ผลการสร้างและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของแบบแผน คือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี มีความตระหนักและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล 2) วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่ตั้งใจจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ วัตถุประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนและดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เนื้อหา คือ ข้อมูลหรือความรู้ที่ถูกคัดเลือกมาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเนื้อหาจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร 4) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

และ 6) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 4) กระบวนการพัฒนา คือ เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถปรับปรุงและพัฒนาไปสู่จุดที่ดียิ่งขึ้นได้

5) การวัด และประเมินผล คือ เป็นการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ การวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน และการปรับปรุงกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ตลอดจน ผลการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ของนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาวิจัยหลักสูตรการสอน และสาขาอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาย จะ ประกอบด้วย หลักการ วัดดูประสงค์ เนื้อหาการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และการวัด ประเมินผลการพัฒนา เมื่อผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ แล้วจึงนำองค์ประกอบของรูปแบบ ที่ได้ไปขอคำยืนยันความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็เห็นชอบว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับสิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาย ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับรัชดาภรณ์ วงษ์ชา (2560, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาย ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับสิงหราช สิทธิรัตน์ นครพนม (2560, หน้า 12) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาย ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับสิริกร ไชยราช (2562, หน้า 10) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาย ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและ ประเมินผล สอดคล้องกับอุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 9) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 24 มีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาย ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี มณีวรรณ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564, หน้า 591-592) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานพฤติกรรมกาเวผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมกาเวผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.67) 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการ มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 กาเวผู้นำทางวิชาการ มี 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการนิเทศ กำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี องค์ประกอบหลักที่ 2 วิธีการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการ มี 3 ด้าน ได้แก่ Google For Education Line Facebook 3) ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัลพบว่าภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.47) สอดคล้องกับอนุสรณ์ พิพิธภักดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหาของรูปแบบ และ 5) การวัด และประเมินผลรูปแบบ สอดคล้องกับณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 78 - 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

สอดคล้องกับณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต (2564, หน้า 161) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับสมแพง อินอาน (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและ

ประเมินผล สอดคล้องกับสมภาร ดอนจันดา (2567, หน้า 9) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ Dubrin, A.J. (1998, p. 388) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ Bennis, W. (1999, p. 200) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การออกแบบ 4) การดำเนินการปฏิบัติ 5) การสนับสนุนการปฏิบัติในองค์กร และ 6) การวัดและประเมินผลการพัฒนา สอดคล้องกับ Fulmer, F.M., & Goldsmith, M. (2000, pp. 935 – 946) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การประเมินความจำเป็น 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การกำหนดกิจกรรม 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การดำเนินการ และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ Yuki, G. (2010, pp. 425 – 427) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) เนื้อหา 2) วัตถุประสงค์ 3) การจัดลำดับเนื้อหา 4) การผสมผสานวิธีการ 5) การฝึกอบรมที่ถูกระดม 6) การเพิ่มความมั่นใจ และ 7) การให้มีกิจกรรมในการติดตามอย่างเหมาะสม

4. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระยะปฏิบัติการและระยะหลังปฏิบัติการ โดยค่าร้อยละความก้าวหน้าของผลการประเมินและผลการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 25 ทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะปฏิบัติการกับระยะหลังปฏิบัติการยังแสดงให้เห็นถึงความคงทนของการพัฒนาและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ วงศ์รณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 กำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยการสร้างคู่มือการพัฒนา ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ ระยะที่ 4 การสรุปและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา โดยการสรุปผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามผล และการประเมินผล โดยผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความก้าวหน้าของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และมีความคงสภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในการประเมินภาพรวมความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 จากข้อค้นพบ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพครู การบริหารและการจัดการหลักสูตร ความรู้และทักษะดิจิทัล การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และได้รูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบการพัฒนาที่ได้นี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกรณีการพัฒนารายบุคคล รายกลุ่มหรือโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในระดับภูมิภาคอื่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางหรือวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กนิษฐิกา พรหมวาทย์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตรอำเภอสามเงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง* กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2560). *ข่าววงการศึกษา: การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news>.
- กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียน*. ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ.คร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กฤษฎา บัวดก. (2564). *สภาพการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 234 – 251.
- กฤษณะ ไกรสี และอัมพร สินทร์. (2567). *การนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาแบบออนไลน์ในยุคดิจิทัล. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 12(3), 96 – 108.
- กษมา อุดทาเรือน. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระ* ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กะรัต ทองใสพร, กิติมา ศรีขำ, เขมรัตน์ บุญสุข และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 261 – 270.
- กัญญาณ อินทวง และคณะ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการจัดการความรู้ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 6(1), 114 – 129.

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- กึ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กิตติชัย สุทธิโนบล. (2562). หลักสูตรและการเรียนรู้แบบดิจิทัล. วารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์, 20(1), 200 – 211.
- กิตติภพ ภวนัฐกุลธร. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 10(2), 47 – 58.
- กิตติภักดิ์ ฤทธิ์สุวรรณ, เอกลักษณ์ เพียสา และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). การศึกษา
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 26(2), 201 – 218.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์, ปรีชา คัมภีรปกรณ, ชรินทร์ วะสินนท์ และสุรัตน์ ดวงชาทม.
(2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 75 – 82.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- เกศสุตา มิตรภูษาภรณ์. (2567). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(10), 189 – 203.

- ขรรค์ชัย อ่อนมี, ทินกร พูลพุด, วิธนา อ่องแสงคุณ, สุทนต์ ศรีไธย์ และสุตารัตน์ เกตุกึ่ง.
(2567). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 7(4), 1 – 10.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
ตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ครรชิต ชัยกิจ. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12.
ดุสิตนิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จณิสตา สมบูรณ์ (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้
แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- จักรกฤษณ์ กังหัน (2565). *สภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดแพร่*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ศรีสะเกษ*, 15(2), 36 – 49.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(10), 458 – 472.
- จิรภัทร มหาวงค์, วิทยา จันทรศิลา และทำรงลักษณ์ เอื้อนครินทร์. (2559). การพัฒนา
รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่น
ทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*,
18(4), 114 – 127.

- จิราภรณ์ ปกรณ์, ทวีศิลป์ กุลนาคดล และสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 396 – 410.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- จุฬาลักษณ์ อักษร และคณะ. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์*, 1(1), 26 – 38.
- ชนิดา สารทอง และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล, *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*,
25(1), 340 – 354.
- ชนินทร์ คล้ายมณี. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 1 – 9.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ชัตสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา
เชิงพุทธ*, 7(1), 178 – 192.

- ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ. (2563).
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย*, 10(1), 108 – 119.
- ชื่นนภา ชูใจ และระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อ
การบริหารงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของเครือข่ายโรงเรียนที่ 21 สำนักงานเขต
จตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 11(1), 809 – 825.
- ไชยพร มะลิลา, ละมุน รอดขวัญ และพิภพ วังเงิน. (2567). การบริหารจัดการวัฒนธรรม
ดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*,
7(5), 1051 – 1071.
- ไชยโพธิ์ รมโพธิ์. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.
วารสารระบบนิเวศการเรียนรู้และปัญญา, 2(1), 12 – 20.
- ไชยโพธิ์ รมโพธิ์, พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต และพระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฺฒโน. (2568).
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลตามหลักปฏิสัมพันธ์ 4 สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท.
วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์, 6(1), 64 – 76.
- ไชยา ภาวะบุตร และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 1 – 11.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร:
ทางหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.
- ฐิตาภัสร์ พิษญาธิพัฒน์, พีรพงศ์ ทิพนาค, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ และนิตยา
ศรีมกุณพันธ์. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *Journal of Modern
Learning Development*, 9(7), 472 – 488.
- ณภัทร ศรีทองพนาบุลย์. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนา
ความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครูระดับชั้นประถมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณรินทร์ ชำนาญดู และ สิริรัตมี ปฐมวีรารวรรณ. (2567). ยุคดิจิทัลกับการบริหาร
สถานศึกษาแบบ G – STAR MODEL. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*,
4(6), 659 – 670.
- ณัฐฐามณี พุทธกุลหิรัญเมธา. (2565). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคเหนือ. *ดุชนิพนธ์* ปร.ด.
กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และชจรศักดิ์ ศิริมัย (2567). กลยุทธ์
การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย*, 4(4), 240 – 258.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชา
ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการ
และวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 78 – 91.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต. (2564). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐวรา วงษ์ศรีแก้ว และธดา สิทธิธาดา. (2567). การพัฒนาทักษะการสื่อสาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย
สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*,
9(2), 139 – 151.
- ณารุยา ทองห่อ, มะลิวัลย์ โยธารักษ์ และปรีชา สามัคคี. (2568). การพัฒนากาเวผู้นำ
ยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.
วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 12(1), 18 – 30.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). แนวทางการพัฒนากาเวผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการและวิจัย
สังคมศาสตร์*, 18(1), 45 – 58.

- นิศรานันท์ ชันทอง และสุชาดา บุบผา. (2564). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4),
148 – 162.
- دنۇپل سەنسىۋان ۋە نىيەت پەيىم پىئىنە. (2567). ۋەزىپە پەيىم پىئىنە ئۆزىنىڭ
مەسئۇلىيەتلىكلىرىنى ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ
مەسئۇلىيەتلىكلىرىنى ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ ئۆزىنىڭ
14(3), 258 – 273.
- ดาร์กซ์ พักเงิน, นภาพรณ์ ยอดสิน และพิชญาภา ยืนยาว. (2567). การวิเคราะห์
องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. *วารสารวิชาการ
สถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(1), 45 – 57.
- ดาราพรรณ ศรีกาญจนา. (2561). รูปแบบการพัฒนาระบบงานทางวิชาการตามหลัก
พุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ดุสิตนิพนธ์ พธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดำรง มูลป้อม, ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์.
(2558). รูปแบบการพัฒนาระบบงานทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(2), 167 – 174.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุสิตนิพนธ์ ปธ.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทองคำ อำไพ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนีย์ มณีวรรณ, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564). รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัล.
วารสารสันติศึกษา, 9(2), 591 – 604.

- ทิติมภาพร ปิตตามานัง. (2567). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ.
วารสาร ปัญญา, 31(2), 1 – 10.
- ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.
วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2), 285 – 293.
- ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย, 4(2), 37 – 45.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน. วารสารสหวิทยาการวิจัย,
8(พิเศษ), 155 – 165.
- ธนฤต จักรสุวรรณ์ และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. วารสารวิจัย มข.
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 11(2), 67 – 78.
- ธนพร ศรีษะเกตุ, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2568). รูปแบบ
การนิเทศคุณดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์,
8(1), 128.
- ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ, วิบูลย์ พุ่มพูลสวัสดิ์ และต้องชนะ มั่นบรรจง. (2566).
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 17(3), 370 – 387.

- ธนวัฒน์ นิมกุล. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธมลวรรณ พูนพัฒนานุกุล และบรรจบ บุญจันทร์. (2568). แนวทางพัฒนาการดำเนินการ
นิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครราชสีมา เขต 3. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11(2), 290 – 304.
- ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ปิงสกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2558). กลยุทธ์การพัฒนา
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย
ที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,
10(3), 467 – 479.
- ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรพจน์ แบนเนียน และสายทิพย์ ยะฟู. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิจัยวิชาการ,
6(2), 73 – 86.
- ธีรพันธุ์ มาแสง. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. สิกขาวารสาร
ศึกษาศาสตร์, 11(2), 74 – 84.
- ธีรภัทร์ วรคำ. (2565). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยใช้การรู้
ดิจิทัล ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.

- นพกร สิริพนมณี และคณะ. (2565). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารและความเป็นผู้นำทางการศึกษา*
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(2), 1 – 12.
- นราภรณ์ คำแหงพล, จุฑามาส ศรีจำนงค์ และ สุชาติ บางวิเศษ. (2567). การพัฒนา
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศิลปการจัดการ*,
8(2), 373 – 394.
- นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา*
ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวพัฒน์ ชัชวาล และกรรณิกา ไวโสภา. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ
ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH*
JOURNAL), 5(1), 169 – 182.
- นันทน์ภัส ประหยัด. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด*
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นันทวรรณ คุ่มบัว และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2568). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 6(1), 137 – 150.
- นันธิดา ปฏิวรณ, ภาณุพงศ์ บุญรมย์ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). รูปแบบการพัฒนา
ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสันติปริทรรศน์*
มจร, 9(5), 1927 – 1939.
- นาริพรรณ เขียวแสง และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารระบบ
การแนะแนวในโรงเรียน. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(55), 249 – 265.
- นิตยา สอนนุชาติ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้*
คณิตศาสตร์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นิภาวรรณ เดชบุญ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศน์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรุตต์ ชัยมณี. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- ปรัชญา บุตรสะอาด. (2566). ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดี. วารสารปราชญ์
ประชาคม, 1(4), 42 – 58.
- ปกรณพงศ์ อินทองแก้ว. (2563). ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศ
ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา มั่นจิตร์. (2567). การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
วารสารมหาจุฬาริชาการ, 11(3), 119 – 131.
- ปนัดดา ชัยพระคุณ. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาล
ของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประภาพร ศิริสกุลวัฒนาพร, สวณีย์ เสริมสุข และเอกชัย จันทา. (2563). การศึกษาปัญหา
และความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระ
การเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,
14(1), 80 – 96.
- ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ประสิทธิ์ อุณหองกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราการ ช่วยรักษา, เซาวลิต เหมะธูลิน และไสว กันนูลา. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร. *วารสารสหวิทยาการพัฒนาศาสตร์*, 3(1), 83 – 98.
- ปวีณา ลิทธิโชคธรรม และกัลยรัตน์ หล่อมนรินทร์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*,
9(12), 1210 – 1229.
- ปานศิริ ธรรมศิรินิเวศ และคณะ. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำ
ดิจิทัลด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของบุคลากร. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย*, 13(4), 155 – 168.
- ปิยวรรณ ประหยัดทรัพย์ และอัจฉรา นิยมมาภา. (2567). แนวทางการบริหารหลักสูตร
สถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*,
11(3), 300 – 315.
- ปิยะ บุษบา และนิพัฏฐพงษ์ แสงดวง. (2564). การวิจัยและพัฒนากระบวนการ
และการประยุกต์ใช้. *วารสารสาธารณสุขเพื่อการพัฒนา*, 1(1), 77 – 89.
- ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์, ชไมพร ดิษฐาพร และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์. (2561).
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ.
วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(29), 1 – 10.
- ปณณัฐ มาเขต. (2565). *การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. เข้าถึงได้จาก
<https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>

- พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2565). รูปแบบการบริหารที่กำลังเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาต และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *คฤสภาวีวิทยาสาร*, 4(10), 133 – 147.
- พนธกานต์ นฤฤทธิ์มนตรี, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกุลลาป ปุริสา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 174 – 185.
- พรมมา จันทระโคตร, วลัยนิภา ฉลากบาง และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(2), 163 – 180.
- พรรณี วันกระจำ และชวน ภาวังกุล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี. *วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6*.
- พรวิภา เขยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ สวัสดิ์ และอานวย ทองโปรง. (2567). ความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 11(2), 78 – 91.
- พิชิต ฤทธิ์จุญ. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮออปเคอร์มีส์.
- พิทักษ์ ทิพย์วาร. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. เข้าถึงได้จาก https://www.bookcaze.com/products/pdf_free/30338.pdf.

- พิมลวรรณ รมวาปี. (2566). กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดุสิตนิพนธ์ ประ.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- พิชัยพร ดอกมะขาม. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
ตามแนวคิดการศึกษาไทย 4.0. ปริญญาธิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ และคณะ. (2567). ทักษะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการจัดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 21(2), 202 – 211.
- พีรวิชญ์ คำเจริญ และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ. (2561). การรู้เท่าทันดิจิทัล: วิวัฒนาการ
ความหมาย และการสังเคราะห์ทักษะ. วารสารวิทยาการสารสนเทศ
และเทคโนโลยีประยุกต์, 1(2), 72 – 81.
- พีระ ดีเลิศ, จันจิรา ดีเลิศ และพิชญ์วรา จันท์แย้ม. (2567). วัฒนธรรมองค์กรกับ
การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ,
5(3), 153 – 163.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ และธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
วารสารวิจัย มสค, 13(1), 18 – 37.
- เพ็ญพิชชา วิจิตพันธ์ และภัทรธิรา ผลงาม. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของ
ผู้บริหารนิติบุคคลอาคารชุด. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์,
7(1), 325 – 336.
- เพลินจิตร์ ชำนาญพา, ธนกฤตสิทธิราช และฐิติมน ฉัตรจรัสรัตน์. (2566). แนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. วารสารการบริหาร
จัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(6), 183 – 195.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
เข้าออฟ เคอร์มัสท์.

- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.
วารสารวารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 162 – 175.
- ภคพล ชันทอง. (2565). สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล. (2568). รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรวรวิทย์ นิลแก้วบรรณวิทย์, สุรัตน์ ไชยชมพู่ และไพรัตน์ วงษ์นาม. (2559). รูปแบบ
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารศึกษาศาสตร์, 27(3), 18 – 32.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภานุวัฒน์ อดทน และธีระ รุญเจริญ. (2567). โปรแกรมพัฒนาก้าวหน้ายุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่นเขต 5. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 9(3), 108 – 126.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,
30(2), 40 – 53.
- ภิชพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย
4.0. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภิรมณ ชิมกระโทก. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ภาวโนย ชอนกลาง และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2567). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำเชิงบวกในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสาร มมร ลานนาวิชาการ*, 13(1), 60 – 69.
- มณฑิรา บุตโยธี, วรกฤต เกื่อนช้าง และธานี เกสทอง. (2568). รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามหลักสาราณียธรรม 6. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(2), 297 – 314.
- มนตรี ถ้าหิน. (2560). การพัฒนารูปแบบกาเวผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มฤดีเพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2), 162 – 175.
- มาโนช หัทยาผาตย์. (2564). การพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านสร้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คุษนิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มารุต พัฒพล. (2567). การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาหลักสูตร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมการหลักสูตรและการเรียนรู้.
- มุกิตา อินกล้า. (2565). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- เมทินี ดงเรืองศรี และพระครูธรรมมาภิสมัย. (2567). ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 5(3), 114 – 127.
- เมษา นวลศรี และคณะ. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 34 – 51.

- ยงยุทธ อุดเบ็ง และณัฐ รัตนศิรินิชกุล. (2566). การบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(4), 218 – 229.
- ยุทธนา คงแหลม และสมบัติ นพรัก. (2559). การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(2), 185 – 196.
- ยุทศักดิ์ อินทฤฎากร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ดุชนิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เยาวลักษณ์ อินทร์ประสิทธิ์. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุชนิพนธ์* ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รดา บุณนาค, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง แล สนั่น ประจงจิตร. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนมณี*, 8(1), 282 – 293).
- รณิดา เศรษฐปดี. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ดุชนิพนธ์* ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รสา หว่างจิตร, กาญจนา บุญส่ง และนิภา เพชรสม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 355 – 366.
- รัชฎา พงษ์ประยูร (2560). การพัฒนารูปแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 369 – 382.

- รัฐนันท์ รถทอง. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรทางการศึกษาในยุคพลิกผัน และโลกแห่งความผันผวน. *วารสารมนุษยสังคมศาสตร์*, 2(1), 11 – 20.
- รัตนา แซ่เล้า. (2566, 9 พฤษภาคม). จะปฏิรูปการศึกษาไทย ต้องให้ ผอ.โรงเรียนเป็น “ตัวกลาง” เชื่อมโยงนโยบายรัฐสู่เด็ก. ผู้จัดการออนไลน์. เข้าถึงได้จาก https://mgronline.com/online/section/detail/9660000012808?utm_source
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรณู ภู่ออน. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิตยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลักษณารณ์ ทองสุข และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). การศึกษาการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 7(1), 17 – 31.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ. วิตยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วงศ์รวี เข้มจัด และ วรินทร์บุญยิ่ง. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี*, 6(2), 327 – 340.
- วชิรา เครือคำอ้าย, ชวลิต ขอดศิริ และดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2564). การนิเทศการจัดการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผสานแนวคิด OKRs เพื่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ของครู. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 393 – 411.
- วทัณญ ภูครองนา และคณะ. (2567). รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 7(2), 143 – 158.

- วนิดา ภูขำนิ (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วราภรณ์ ไชยรัตน์, บุญส่ง ทองเอียง และพระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ (เพชรทองมา). (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 9(3), 1557 – 1574.
- วราภรณ์ พวงสำเภา, ชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการและการจัดการรวมสมัย, 2(1), 1 – 14.
- วรินทร์ธรา ภัคธัมพาพันธ์, ธาณี เกสทอง และ วรกฤต เกื่อนช้าง. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(6), 1213 – 1224.
- วคินี รุ่งเรือง. (2562). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรภรณ์ แสงทิพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชาติ แซ่มเกตุและคณะ. (2567). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 11(2), 94 – 113.
- วัลลภ ปุยสุวรรณ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม. (2567). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Education Burapha University*, 35(3), 1 – 14.
- วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. *ดุชนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- วิณัฐพัชร โพธิ์เพชร. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 27(84), 7 – 27.
- วิหิตา สุขท้วญาติ, สำราญ มีแจ่ง, วิทยา จันทรศิลา, และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(1), 10 – 21.
- วิรัช คุ้มกลาง. (2560). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *ดุชนิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
- ไวยวิทย์ มูลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โษษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 5(2), 100 – 114.
- ศศิณัฐ สรรคบุรานุรักษ์ และอดิยศ สรรคบุรานุรักษ์. (2558). การบริหารจัดการหลักสูตรในศตวรรษที่21: ห้องเรียนที่กว้างเท่ากับโลก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(28), 1 – 14.

- ศศิวรรณ ธาณีพูน, วสันตชัย กากแก้ว และประภาพร บุญปลอด. (2566). แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 59 – 76.
- ศศิ ศิริพรหมมา. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริประภา อัครราภิชาติ. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 1 – 18.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ และจิตติมา วรณศรี. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(2), 478 – 482.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ศิริพร กุลสานต. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ศิริพร อาจปักษา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ศิริพร อิ่มชื่น. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 310 – 322.

- ศิริมงคล อุปคำ, ไพโรจน์ชูวงศ์ และประเวศ เวชชะ. (2568). นวัตกรรมการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม*
วัดจอมมณี, 8(2), 251 – 264.
- ศุภวิชช วงษ์พลบ, ธาณี เกสทอง และวรกฤต เกื้อนชาง. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำทาง
วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์
ตามหลักอิทธิบาท 4. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(3), 420 – 435.
- สถิรพร เซาว์นชัย. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขต
ภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*,
25(4), 317 – 326.
- สมเกียรติ อินทสิงห์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, ธีรเดช บุญชัย และชาติรี มณีโกศล. (2567).
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน.
วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 448 – 462.
- สมเกียรติ อินทสิงห์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, ธีรเดช บุญชัย และชาติรี มณีโกศล. (2567).
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน.
วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 44 8– 462.
- สมจิตร เจริญกร. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร*.
Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(2), 1 – 16.
- สมทรัพย์ ภูโสดา, เสน่ห์ คำสมหมาย และสุรพล ทับทิมหิน. (2567). รูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ*
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น, 1(2), 72 – 84.
- สมพิศ สุขกัลยา. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้*
ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สรายุทธ ลอยวน และปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 4(2), 156 – 168.
- สัจจะพร วิริยะจรรยา. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- สัณห์ชัย สิริเปียนนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2565). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 269 – 279.
- สันติ แสนเบิก และสัทธิพร เซาว์นชัย. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(3), 99 – 110.
- สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- สายธาร ชาญรบ, พณกฤษ บุญพบ และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2568). แนวทางการบริหารแบบสร้างความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(3), 212 – 226.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว3. เข้าถึงได้จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2563/04_PV2/circular_document/v3-2564.pdf
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2550). *บทวิทยุรายการ “รู้ รัก ภาษาไทย” ออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2550*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิริกุล มูลเมือง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 9(3), 13 – 26.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล School Management in Digital Era*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกิจ กลางสุข, กฤษณก ดวงชาต และปองภพ ภูจอมจิต. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 8(9), 17 – 34.
- สุจิตรา วันทอง. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุชนา โกมลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ , และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21* (หน้า 700 – 708). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุชน วิเชียรสรรค์, ทวนทอง เขาวงกตพิงค์, และเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(2), 239 – 248.
- สุธิดา สอนสี. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุปรียา คำโหมะ, พูนชัย ยาวีราช และประเวศ เวชชะ. (2568). กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 7(1), 170 – 189.
- สุพจน์ ประไพเพชร, สราวุธกกุลแดง, ราตรีเลิศ หว่าทอง และสุดสวาท ประไพเพชร. (2566) ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 2(1), 59 – 73.
- สุพรรณิ บุญหนัก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(4), 57 – 68.
- สุพัตรา สุวรรณเพชร. (2567). การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 3(2), 1 – 22.
- สุพัตรา สุวรรณชัยรบ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี*.

- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิรินทิพย์กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชน. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 245 – 259.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2565). บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 304 – 315.
- สุรศักดิ์ ยุทธนาบุญกุล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ สุทลสิริ, สงวนพงศ์ ชวนชม, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ และศรุดา ชัยสุวรรณ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพในภาคเหนือตอนบน. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(1), 128 – 138.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตระยอง*, 3(1) 9 – 109.
- ไสว อุทุมประเสริฐ ภูเงิน และปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์. (2557). การดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(2), 235 – 245.
- หวานใจ เวียงยั้ง. (2564). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสรณ์ พิพิทภักดิ์. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อภิชา วิชาชัย และธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 173 – 185.
- อภิญญา จำปาหวาย และนวรรตน์ แซ่โค้ว. (2567). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1295 – 1304.
- อภินันท์ชัย แกะระหัน. (2562). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579). *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อภิลิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรทัย ศรีทองธรรม. (2556). ผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติลาว กัมพูชา และพม่า ต่อภาระงานบริการสุขภาพของโรงพยาบาลตามแนวชายแดนในประเทศไทย. *รายงานการวิจัย. อุบลราชธานี: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7*.
- อรรวรรณ กันละนนท์. (2565). ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(3), 27 – 37.
- อร่าม วัฒนนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- อัญสิชา แสนภูมิ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

- อัศนีย์ สุกใจใจ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์. ดุษฎีนิพนธ์ พท.ด.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัสนี โปราณนนท์. (2567). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการ
เรียนรู้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. พะเยา:
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อุมาภรณ์ สารพล และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2568). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.
วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5(1), 175 – 188.
- อุไรวรรณ ศรีศักดิ์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2562). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์ และวัลลภา อาริรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 4. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
แห่งชาติ ครั้งที่ 22 (หน้า 886 – 893). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Akbarjono, A. (2025). Curriculum Management: Realizing Quality learning. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 3(4), 355 – 368.
- 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, Article 101928. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101928>Ahmed

- Al – Hadram ec al. (2024). The Degree of Academic Leaderships Practice in Universities for the Dimensions of Strategic Digital Leadership. *Kurdish Studies*, 12(1), 214 – 229.
- Alig–Mielcarek, J. M. (2003). *A Model of School Success: NSTRUCTIONAL LEADERSHIP, ACADEMIC PRESS, AND STUDENT ACHIEVEMENT*. (Dissertation Doctor of Philosophy). The Ohio State University. US.
- Atis, E., Norrmén–Smith, J., Van Cappelle, F., & Ghobashy, D. (2024). Leadership in the digital transformation of education: What does it mean in practice? *Global Partnership for Education Blog*.
<https://www.globalpartnership.org/blog/leadership-digital-transformation-education>.
- Atkinson, M., Springate, I., Johnson, F., & Halsey, K. (2007). *Inter – school collaboration: a literature review*. Slough, UK: National Foundation for Educational Research.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership.
- Bennis, W. (1999). *On Becoming A Leader*. Reading, Massachusetts: Perseus Books.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2003). *Leaders: The strategies for taking charge* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Bowen, A. S. (2013). Mission and Vision. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/327879895_Mission_and_Vision
- Bowman, H., Giles, M., Orange, A., Decman, J., & Willis, J. M. (2022). Social media practices of school administrators: The time is now. *School Leadership Review*, 17 (1), Article 4. Retrieved from
<https://scholarworks.sfasu.edu/slr/vol17/iss1/4>
- Carvalho, C., Seabra, F., Calheiros, M. M., & Brandão, T. (2021). Strategy and strategic leadership in education: A scoping review. *Frontiers in Education*, 6, 1 – 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.706608>

- Chaikoed, W., Sirisuthi, C., & Numnaphol, K. (2017). Collaborative network management for enhancing quality education of primary schools. *Academic Journal*, 12(6), 303 – 31
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Orlando, FL: Harcourt.
- Darling–Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership*. Education Development Trust.
- DeWitt, P. (2020). *Instructional Leadership: Creating practice out of theory*. Thousand Oaks, California. Corwin.
- Doğan, E., & Çevik, M. S. (2021). School administrators' and teachers' views about the use of social media at schools as a new platform in organizational communication. *European Journal of Education Studies*, 8(11), 398 – 420.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership Research findings, practice, and skills*. (2nd ed). New York., N.Y: Houghton Mifflin Company.
- Ekawaty, A. E., Satori, D., Triatna, C., & Herawan, E. (2024). Implementation Strategies of Digital–Based Supervision to Improve The Quality of Education. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 75 – 85.
- Ese, I. J., & Okai, O. N. (2024). Principals' Digital Competence For Effective Administration Of Public Senior Secondary Schools In Rivers State, Nigeria. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 6(2), 193 – 211.
- European Commission. (2018). *Networks for learning and development across school education: Guiding principles for policy development on the use of networks in school education systems* (2nd ed.). Publications Office of the European Union.
- Faraj, A. O. K., & Sharabi, W. A. N. (2021). Developing the Digital Culture among the Students of Educational Faculties in Prince Sattam Bin Abdulaziz University.

- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty – first century principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124 – 142.
- Fulmer, F.M., & Goldsmith, M. (2000). *Research the Public Opinion Environment: Theories and Methods*. London: Sage.
- Gibson, J. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw – Hill/Irwin.
- Greenhow, C., & Askari, E. (2017). Learning and teaching with social network sites: A decade of research in K – 12 related education. *Education and Information Technologies*, 22(2), 623 – 645.
- Guanzon, R. S., Tan, G. P., Bagundol, M. C. F., Garcia, M. G., Salazar, M. I. H. D., & Uy, F. T. (2024). Leading Schools in the Digital Era: The Evolving Concept of Digital Leadership in Education. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation Sustainability and Excellence (IMJRISE)*, 1(11), 355 – 363.
- Gurr, D. (2020). Educational leadership in the digital age. *Journal of Educational Administration*, 58(3), 195 – 203.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125 – 142. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>.
- Hallinger, P. (2018). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 23 – 40.
- Hallinger, P., and Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217 – 247. Retrieved from <http://www.lip.umi.com/dissertations/fullcit/8619109>.
- Heck, R. H. & Hallinger, P. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. *American Educational Research Journal*, 46(3), 626 – 658.

- Hensellek, S. (2020). Digital Leadership: A Framework for Successful Leadership in the Digital Age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship*, 2(1), 55 – 69.
- Iordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017). Developing Digital Skills and Competences: A Quick-Scan Analysis of 13 Digital Literacy Models. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1), 6 – 30.
- Joyce, B. R. & Weil, M. (2003). *Models of Teaching* (5th ed). New Delhi. Prentice – Hall of India Private Limited.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krug, S.E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3). 430–443. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X92028003012>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta – analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387 – 423.
- Lin, Q. (2024). “Digital leadership: a systematic literature review and future research Agenda”. *European Journal of Innovation Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0522>.
- Litina, S. & Rubene, Z. (2024). The Effect of Digital School Culture on Science Education and Scientific Literacy: A Scoping Review, *Journal of Education Culture and Society*, 1, 41 – 55.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California: Corwin Press, inc.

- Mulyanti, D. (2023). Educational Supervision to Improve Teachers' Learning Quality and Performance in the New Normal Era. *Al – Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3749 – 3755.
- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. *Advances in Educational Administration*, 1 (B: Changing perspectives on the school), 163 – 200.
- Neliwati, Hasanah, U., Pringadi, R., Sirojuddin, A., & Arif, M. (2023). Curriculum Management in Improving The Quality of Student Learning and Academic Achievement. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 115 – 121.
- Neratchara Kanchak, Kowat Tesaputa & Hatai Noisombut. (2023). Developing a Program to Strengthen Academic Leadership of Primary School Administrators in Northeast of Thailand. *International Education Studies*, 16(5), 29 – 37.
- Papa, R. (2018). *Technology Leadership for School Improvement*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Peng, Y., Alias, B. S., Mansor, A. N., & Ismail, M. J. (2023). Charting the evolving landscape of digital leadership in education: A.
- Peng, Y., Alias, B. S., Wan, X., & Mansor, A. N. (2024). The Impace of Sustainable Leadership on Education Quality: A Systematic Review. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(6), 1 – 27.
- Pratami, A., Sugiarto, & Ahmad, M. (2021). Curriculum Management in the Intercultural School. *International Journal of Elementary Education*, 5(1), 107 – 114.
- Purnomo, E.N., et al. (2024). Transformation of Digital – Based School Culture: implications of change management on Virtual Learning Environment integration. *Cogent Education*, 11(1), 1 – 17.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2303562>
- Ribble, B., & Ross. (2004). Addressing appropriate technology behavior. *Learning & Learning with Technology*.

- Riinawati & Noor, F. (2024). Human Resource Management Strategies in Welcoming the Digital. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 11(1), 120 – 131.
- Robinson, V. M. J, Hohepa, M. & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education. Retrieved from <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2515/60170>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635 – 674. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0013161X083215>.
- Ronald W, Rebore and Angela L.E. Walmsley. (2007). An Evidence-Based Approach
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.
- Sheninger, E. C. (2022). *7 Pillars of Digital Leadership in Education*. Retrieved from <http://leadered.com/pillars-of-digital-leadership/>
- Shepherd, A. (2019). Analyzing High School Administrators' Knowledge and Confidence to Provide Instructional Leadership in Digital School Environments. *Florida Journal of Educational Research*, 57(2), 10 – 17.
- Shepherd, J. (2004). *What is the digital era?*. In Social and economic transformation in the digital era. IGI Global.
- Steiner, E. (1977). *Euchology: Its origin and future*. NY: American Educational Research Association.
- Steiner, G. A. (1988). *Strategic planning: What every manager must know*. Free Press.
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-socialleadership/>.
- Stronge, H. J. & Xianxuan Xu (2021). *Qualities of effective principals* (2nd ed.). ASCD.
- Subarkah, A. F., Slamet, S. Y., & Indriayu, M. (2020). Curriculum Management in Education Era 4.0 at International Islamic Elementary School Al – Abidin.

- Sule, M. A., Adie, J. A., & Akpam, G. O. (2025). Rethinking school supervision and inspection in the digital age. *Scientific Journal of Educational Research and Law (SJERAL)*, 3(1), 288 – 292.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). *The Influence of Principals' Technology to the Practice of Educational Leadership*. Boston: Allyn and Bacon. Education Era in High Schools: A Literature Review
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell Viviane
- Weber, R. J. (1996). Leading the instructional program. In S. Smith. & P. Piele (Eds.), *School leadership*. (pp. 253 – 278). Clearinghouse of Educational Management. Eugene, Oregon.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). New Jersey: Pearson.
- Zhao Cheng, Ngoc Bich Khuyen Dinh, Aysun Caliskan & Chang Zhu. (2024). A Systematic Review of Digital Academic Leadership in Higher Education. *International Journal of Higher Education*, 13(4), 38 – 50.
- Zhong, L. (2017). Indicators of Digital Leadership in the Context of K – 12 Education. *Journal of Educational Technology Development and Exchange*, 10(1), 27 – 40.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเชิงเนื้อหา
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.เรืองฤทธิ์ ดวงดีลี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงหนองบัวท่าโขง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นย่นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายประจวบ ดีพรม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายนิรันดร์ แก้วฝ่าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. ดร.เชียวชาญ ภาวะวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนตู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

9. นางคำปิ่น ทีสุกะ

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากฉุน
(ปากฉุนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

10 ดร.เรืองฤทธิ์ ดวงดีลี

ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
บ้านดงหนองบัวท่าโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร ผาสู่ตะ คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม
4. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
5. นางกฤติยา สิทธิกันต์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
6. ดร.นิภาวรรณ เดชบุญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม
เขต 2
7. ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้าน
ปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม
เขต 2

9 ดร.นวลจันทร์ ตระกูลวาง

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้นิเทศนิเทศประเพณีความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗



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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายฤทธิไกร มั่นคง

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายนิรันดร์ แก้วฝ่าย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางคำปิ่น ทีสุกะ

ด้วย นายอัครศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัครศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๗

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายประจวบ ดีพรม

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๘

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙



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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เรืองฤทธิ์ ดั่งดิลี

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

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๙

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

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคำปิ่น ทิสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๗๔

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติโครงการที่ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน นางคำปิ่น ที่สุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน ดร.เชี่ยวชาญ การะวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน ดร.นวลจันทร์ ตระกูลวาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน ดร.อมรรัตน์ เจริญหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน ดร.นิภาพรรณ เดชบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๔

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ

เรียน นางกฤติยา สิทธิกันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัครณศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัครณศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๔

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๒๐๒๗๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมโครงการอบรม ในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ลูกหว้า โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๗๔๗ ๐๔๕๒

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. 063/2568

IEC NO. HE68-082

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (A Model for Developing Academic Leadership in
the Digital Era of Administrators at Primary Schools in the Northeast Region)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอัครศักดิ์ สิทธิ

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ไม่มี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 2. แบบฟอร์มโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 3. ประวัติผู้วิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 4. แบบแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อน | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 5. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่ | |
| 5.1 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย | |
| (สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ) | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2568 |
| 5.2 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย | |
| (สำหรับสอบถาม) | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2568 |
| 5.3 เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย | |
| (สำหรับกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ ฯ) | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2568 |
| 6. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร ได้แก่ | |
| 6.1 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร | |
| (สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ) | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 6.2 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร | |
| (สำหรับสอบถาม) | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |
| 6.3 แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร | |
| (สำหรับกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ ฯ) | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568 |

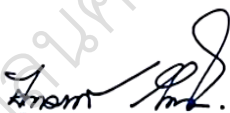
7. เครื่องมือ ...

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

7.1 แบบตรวจสอบแบบสอบถาม	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568
7.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568
7.3 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568
7.4 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2568

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รับรอง ณ 25 สิงหาคม 2568
วันหมดอายุ 24 สิงหาคม 2569
รายงานความก้าวหน้า ทุก 12 เดือน


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร หลอดโค)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายอัฒนศักดิ์ ลิทธิ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายอัฒนศักดิ์ ลิทธิ สถานที่

วันสัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ. เวลา ถึง น.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละองค์ประกอบ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย ต่อไป
2. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพ การสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
3. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น
5. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 - ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นการสัมภาษณ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว นำ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis) และสรุปเป็นร่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

องค์ประกอบหลักที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบหลักที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผน / การบริหารจัดการและการติดตาม

ประเมินผล

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะทางวิชาชีพครู

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- และหากเห็นด้วยท่านคิดว่าควรใช้วิธีการพัฒนาวิธีใด ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลักที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การนำหลักสูตรไปใช้

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 6 การนิเทศ กำกับ และติดตาม

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

- และหากเห็นด้วยท่านคิดว่าควรใช้วิธีการพัฒนาวิธีใด ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ
พันธกิจดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะการใช้

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ทักษะการสร้าง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ทักษะการเข้าถึง

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 5 ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวนั้นเห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- และหากเห็นด้วยท่านคิดว่าควรใช้วิธีการพัฒนาวิธีใด ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย
และพันธกิจดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลักที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อย 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย 2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบย่อย 3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบย่อย 4 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- และหากเห็นด้วยท่านคิดว่าควรใช้วิธีการพัฒนาวิธีใด ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
ดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบหลักที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผน/กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา / ประเมินความต้องการ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การดำเนินการนิเทศ

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ

- จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่

อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- และหากเห็นด้วยท่านคิดว่าควรใช้วิธีการพัฒนาวิธีใด ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความสำคัญแต่ละองค์ประกอบ

โปรดเรียงลำดับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ จากลำดับ
ที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด (จากลำดับที่ 1 ถึง 6)

1. วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
2. การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
3. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
4. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
5. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
6. ความรู้และทักษะดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เหตุผลในการเรียงลำดับองค์ประกอบ

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบนำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้ตอบเลือกวิธีการพัฒนาที่ต้องการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัล

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ออกแบบ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายอัมพนศักดิ์ สิทธิ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาระผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () 31 – 40 ปี
- () 41 – 50 ปี
- () มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ประสบการณ์ในการบริหาร

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 6 – 10 ปี
- () 11 – 20 ปี
- () มากกว่า 20 ปี

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกวิธีการที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพียง 1 รายการเท่านั้น

- ☐ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
- ☐ การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- ☐ การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา
- ☐ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ☐ การอบรม Online
- ☐ การศึกษาดูงาน
- ☐ การติดตาม ประเมินผล
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....



แบบตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ

กรรมการที่ปรึกษา

ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง:

1. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป

ตอนที่ 2 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการแปลความหมายโดยให้ระดับคะแนนตามวิธีของ Likert (Rensis Likert Method) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 101)

5 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม
เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ นักศึกษาปริญญาเอก

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

หน่วยงาน.....

วัน เดือน ปีที่ประเมิน.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	เนื้อหา																				
5	กระบวนการพัฒนา																				
องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา																					
1	หลักการ																				
2	วัตถุประสงค์																				
3	เนื้อหา																				
4	กระบวนการพัฒนา																				
5	การวัดและประเมินผล																				
คู่มือการพัฒนา																					
1	ความเป็นมาและความสำคัญ																				
2	หลักการ																				
3	วัตถุประสงค์																				

[illegible]

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3	เนื้อหา																				
2.4	กระบวนการพัฒนา																				
2.5	การวัดและประเมินผล																				
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร																					
3.1	หลักการ																				
3.2	วัตถุประสงค์																				
3.3	เนื้อหา																				
3.4	กระบวนการพัฒนา																				
3.5	การวัดและประเมินผล																				

[illegible]

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล																					
6.1	หลักการ																				
6.2	วัตถุประสงค์																				
6.3	เนื้อหา																				
6.4	กระบวนการพัฒนา																				
6.5	การวัดและประเมินผล																				

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

[illegible]

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../...../

ภาคผนวก จ

คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา



คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการกับทักษะความรู้ทางดิจิทัล การบริหารและการจัดการหลักสูตร การนิเทศกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดประเมินผล

ขอขอบคุณเนื้อหาของเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีเอกสารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ คู่มือการใช้ จำนวน 1 เล่ม และเอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 ชุด ดังนี้ เอกสารชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
คำชี้แจง	ค
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
หลักการ	3
วัตถุประสงค์	3
เนื้อหา	4
กระบวนการพัฒนา	5
การวัดและประเมินผล	11
ปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา	15
เอกสารอ้างอิง	14
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา	15
ภาคผนวก	
กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ	25
แบบสอบถามการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล	
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา	27
แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	39

คำชี้แจง

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดของเอกสารดังนี้

1. คู่มือการใช้รูปแบบ

เป็นคู่มือประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านการมี
วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการบริหารและ
การจัดการหลักสูตร ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม
การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล
ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา
กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

2. เอกสารประกอบการพัฒนา จำนวน 6 ชุด

เอกสารประกอบการพัฒนาตามขอบข่ายของเนื้อหาสาระ ประกอบ
ด้วยเอกสาร จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา
ดังนี้

- 1.1 การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมายวิชาการ
- 1.2 การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 1.3 การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 การวางแผน/การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล
- 2.2 การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพครู
- 2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 3.1 การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร
- 3.2 การนำหลักสูตรไปใช้
- 3.3 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร
- 3.4 การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร
- 3.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้

3.6 การนิเทศ กำกับ และติดตาม

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

4.1 ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล

4.2 ทักษะการใช้ สร้าง และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

4.3 ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา

5.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

5.4 การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู ดังนี้

ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยเนื้อหา

ดังนี้

6.1 การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย

6.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา / ประเมินความ

ต้องการ

6.3 การสร้าง / การใช้เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล

6.4 การดำเนินการนิเทศ

6.5 การประเมินผล / รายงานผลการนิเทศ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคสมัยปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดความผันผวนอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวกลางชีวิตความเป็นอยู่ของคนกับดิจิทัล ประเทศไทยในปัจจุบันก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตเข้ามา แก้ปัญหาและช่วยกิจกรรมทางเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน ส่งผลโดยตรงกับวิถีชีวิตกับคนในสังคมยุคสมัยใหม่ที่จำเป็นต้องปรับตัวไปพร้อมกับเทคโนโลยี (อร่าม วัฒนะ, 2561, หน้า 57) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคม ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ให้ความสำคัญกับการรักษาอัตลักษณ์ของประเทศไทยได้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 238) และมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัลเป็นกระบวนการหรือความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้

อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะผลักดันและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียน ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 181)

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารงานชุมชน และเครือข่าย รวมทั้ง พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้อง กันโดยด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น ผู้บริหารและบุคลากรใน สถานศึกษาต้องพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนา หลักสูตร ภาระงาน วิชาการและนำหลักสูตรไปใช้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ปฏิบัติการสอน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้วัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิต ในปัจจุบันและอนาคต ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหรือการนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูโดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาและจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 14 – 15)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการมีอิทธิพล และกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายโดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนางานด้านการเรียนการสอน การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ของงานวิชาการและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและร่วมมือ
 ร่วมใจกันทำงาน มีความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี
 ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานวิชาการ ตลอดจนผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาครูและ
 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ บทบาทครู ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ
 ทางวิชาการที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทนักวิชาการ บทบาทผู้นำ
 บทบาทผู้ประสานงานและสร้างเครือข่าย บทบาทนักแก้ปัญหา บทบาทสร้างทีมงาน
 บทบาทพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบทบาทนักสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำ
 เป็นผู้ริเริ่มสร้างแรงบันดาลใจ เป็นที่ปรึกษาตลอดจนให้คำแนะนำความช่วยเหลือแก่ครู
 และบุคลากร เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (ศิริพงษ์
 กลั่นไพฑูริย์, 2565, หน้า 3)

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบ
 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัย
 สังเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย
 และพันธกิจดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) การบริหารและการจัดการหลักสูตร
 4) ความรู้และทักษะดิจิทัล 5) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
 ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ผู้วิจัยได้สอบถาม
 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึงความต้องการและความ
 จำเป็นในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 มีความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เรียงตามลำดับจากมาก
 ไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.1542$) 2) ด้านการมี
 วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.1483$) 3) ด้านการนิเทศ กำกับ
 ติดตามและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.1394$) 4) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม
 การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.1381$) 5) ด้านการบริหารและการจัดการ
 หลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.1344$) และ 6) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($PNI_{Modified} = 0.1324$)

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ มากำหนดกรอบแนวทาง
 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งนำเสนอผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและได้กำหนดองค์ประกอบรายละเอียดของรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาเพื่อนำมาทดลองใช้

หลักการ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีหลักการ ดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เป็นรูปแบบที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำ เป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเองและการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจริง
3. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมโดยมีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา การปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวางและการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2. เพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยเอกสาร จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

ชุดที่ 2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู

ชุดที่ 3 ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร

ชุดที่ 4 ด้านความรู้และทักษะดิจิทัล

ชุดที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ดิจิทัล

ชุดที่ 6 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกระบวนการพัฒนาทฤษฎี Learning System (70: 20: 10) (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2565, หน้า 4 – 5) มีวิธีการพัฒนา 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ก่อนเข้าสู่กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาต้องศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 21 ชั่วโมง ประกอบด้วยเนื้อหาบทเรียน จำนวน 6 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
ดิจิทัล จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดเรียนที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล จำนวน
4 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 1.5 วัน จำนวน 10.30 ชั่วโมง
โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาร่วมกัน เป็นการส่งเสริมความคุ้นเคยและความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร
โรงเรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่น
2. กิจกรรมทดสอบก่อนอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ข้อ
3. กิจกรรมประเมินตนเองก่อนการอบรม ด้วยแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ
4. กิจกรรมการอบรมพัฒนา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียน
ได้เรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎี เทคนิค ประสบการณ์ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิทยากร
ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ด้าน
5. กิจกรรมทดสอบหลังอบรมด้วยแบบทดสอบเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ข้อ
6. กิจกรรมประเมินตนเองหลังการอบรม ด้วยแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ระยะหลังการปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

3.1 การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมในเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 6 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และบันทึกผลการปฏิบัติงานในใบกิจกรรม โดยใช้ระยะฝึกปฏิบัติกิจกรรมและสร้างประสบการณ์จริงในสถานศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงานจริง ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึง วันที่ 3 เมษายน 2569 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 42 ชั่วโมง โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 6 ชุด ระหว่างวันที่ วันที่ 23 มีนาคม 2569 ถึง วันที่ 3 เมษายน 2569 รวม 12 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 36 ชั่วโมง

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังปฏิบัติงานจริง จำนวน 6 ครั้ง โดยแบ่งตามด้านการพัฒนา ดังนี้

ครั้งที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการบริหาร และการจัดการหลักสูตร จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านความรู้ และทักษะดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 ชั่วโมง

ครั้งที่ 6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังฝึกปฏิบัติด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล จำนวน 1 ชั่วโมง

รวมเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง

การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา รวม 6 ชั่วโมง

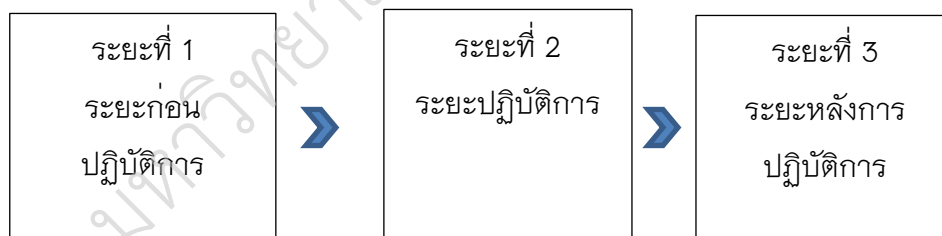
1. การติดตามหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแลการติดตามและประเมินการพัฒนาหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 6 ด้าน ในวันที่ 23 มีนาคม 2569 จำนวน 2 ชั่วโมง

2. การติดตามและประเมินผลหลังการปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา ผู้วิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนา ในวันที่ 5 เมษายน 2569 จำนวน 4 ชั่วโมง โดยระยะนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 7 ในวันที่ 3 เมษายน 2569 เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดและสรุปบทเรียนจากการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา

รวมเวลาการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งสิ้น จำนวน

6 ชั่วโมง

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการเป็น 3 ระยะ แสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่พัฒนานี้ ประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรม ตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 21 ชั่วโมง โดยกำหนดกิจกรรม เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. กิจกรรมการศึกษายทเรียนออนไลน์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้น ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ โดยเนื้อหาประกอบด้วย 6 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล จำนวน 4 ชั่วโมง

ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ชั่วโมง

ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล จำนวน

4 ชั่วโมง

2. กิจกรรมการทำแบบฝึกหัดออนไลน์ในแต่ละบทเรียน

ประกอบไปด้วย แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เพื่อประเมินความรู้พื้นฐานหลังการศึกษา เนื้อหาในแต่ละบทเรียน ช่วยให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความเข้าใจของตนเองได้ทันที ผลการประเมินยังใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกิจกรรมในระยะต่อไปของรูปแบบ การพัฒนา

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 1.5 วัน จำนวน 10.30 ชั่วโมง

โดยกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน เป็นการส่งเสริมความคุ้นเคยและความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียน โดยการแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน

เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานักล่าที่จะอภิปราย และนำเสนอความคิดเห็น และเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการดำเนินงาน ร่วมกันอย่างราบรื่น ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน

2. กิจกรรมการชี้แจง วิธีการ ขั้นตอน กำหนดการต่าง ๆ ในการนำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้

3. กิจกรรมทดสอบก่อนอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 60 ข้อ

4. กิจกรรมประเมินตนเองก่อนการอบรม ด้วยแบบสอบถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. กิจกรรมการอบรมโดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้ โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรมดังนี้

5.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นตอนที่วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการ พัฒนา เกี่ยวกับความสำคัญ แนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการ บรรยาย และอภิปราย การศึกษา เอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

5.2 ขั้นนำเสนอ หลักการ แนวคิด และผลการฝึกปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิดเห็น จากการศึกษาค้นคว้าความรู้ และการศึกษาจากสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการ พัฒนาแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อภิปราย และถอดบทเรียน

5.3 ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่วิทยาการและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

6. กิจกรรมทดสอบหลังอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยแบบทดสอบเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นแบบทดสอบคู่ขนานกับแบบทดสอบ ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ระยะที่ 3 ระยะหลังการปฏิบัติการ

1. การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา

เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติงานอยู่เป็นเวลา 12 วัน รวม 42 ชั่วโมง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังการปฏิบัติงานจริง จำนวน 14 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 56 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์

เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสาร คู่มือการพัฒนาชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) การสื่อสาร และเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การบูรณาการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระยะเวลาพัฒนา 2 วัน วันละ 4 ชั่วโมง รวม 8 ชั่วโมง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 1 จำนวน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสาร คู่มือการพัฒนาชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน / การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล 2) การพัฒนาทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพครู 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ระยะเวลาพัฒนา

2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 6 ชั่วโมง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2 จำนวน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร

ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสารคู่มือ การพัฒนาชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตรตามองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ 3) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร 4) การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ 6) การนิเทศ กำกับ และติดตาม ใช้ระยะเวลาพัฒนา 2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 6 ชั่วโมง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3 จำนวน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล

ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสาร คู่มือการพัฒนาชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัลตามองค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการใช้ สร้าง และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะการสื่อสารทางเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระยะเวลาพัฒนา 2 วัน วันละ 4 ชั่วโมง รวม 8 ชั่วโมง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 4 จำนวน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสาร คู่มือการพัฒนาชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระยะเวลาพัฒนา 2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง รวม 6 ชั่วโมง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 5 จำนวน 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติ วิเคราะห์การปฏิบัติงานในหน้าที่
ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และตอบคำถามในใบกิจกรรมของเอกสาร
คู่มือการพัฒนาชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลตามองค์ประกอบ จำนวน
5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน / กำหนดวัตถุประสงค์ / และเป้าหมาย
2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน / วิเคราะห์ปัญหา/ประเมินความต้องการ 3) การสร้าง / การใช้
เครื่องมือ / สื่อ / และแพลตฟอร์มดิจิทัล 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประเมินผล /
รายงานผลการนิเทศ ใช้ระยะเวลาพัฒนา 2 วัน วันละ 4 ชั่วโมง รวม 8 ชั่วโมง
และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 6 จำนวน 1 ชั่วโมง

การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา รวม 6 ชั่วโมง

1. การติดตามหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับ
การพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแลการติดตามและประเมินการ
พัฒนา หลังจากให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 6 ด้าน ในวันที่ 22 มีนาคม 2569
จำนวน 2 ชั่วโมง
2. การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกปฏิบัติจริงใน
สถานศึกษา ผู้วิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนา ในวันที่ 5 เมษายน 2569 จำนวน
4 ชั่วโมง โดยระยะนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 7 ในวันที่ 3 เมษายน 2569 เพื่อให้ผู้เข้า
รับการพัฒนาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดและสรุปบทเรียนจากการพัฒนา
ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการพัฒนา
รวมเวลาการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งสิ้น จำนวน
6 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามจำนวน
60 ข้อ

1.2 การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2. การประเมินผลระหว่างกรอบการแข่งขันปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

2.1 จากการปฏิบัติกิจกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 จากความสนใจในการศึกษาเอกสาร และร่วมแสดงความคิดเห็น การสังเกตพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 จากการนำเสนอประเด็นข้อสรุปรวมถึงข้อซักถามในการดำเนินกิจกรรม

2.4 จากการตอบคำถามในใบกิจกรรม และเสนอความคิดเห็น

3. การประเมินผลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

3.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ

3.2 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การประเมินผลหลังการฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ ในสถานศึกษาที่โรงเรียนตนเอง ดำเนินการดังนี้

4.1 ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง ตามแบบประเมินผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ชุดเดียวกันกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้กรอกแบบประเมินตนเอง

เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา คือ ครั้งที่ 1 ประเมินก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 ประเมินหลังเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 3 ประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษาที่โรงเรียนตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา

ระยะที่	สัปดาห์ ที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	เนื้อหา / กิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	หมายเหตุ
ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ 1. การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านระบบ ออนไลน์				ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล	4	ผู้เข้ารับการพัฒนารับเอกสาร ผ่านระบบออนไลน์ก่อนเข้ารับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย 6 วัน
				ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	3	
				ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการ หลักสูตร	3	
				ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	4	
				ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	3	
				ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	4	
รวมระยะเวลาที่ 1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์					21	

ปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา

ระยะที่	สัปดาห์ ที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	เนื้อหา / กิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	หมายเหตุ
ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ 1. การอบรม เชิงปฏิบัติการ		21 มี.ค. 2569	08.30 – 10.30 น.	ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจดิจิทัล	2	
		21 มี.ค. 2569	10.30 – 12.00น.	ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	1.30	
		21 มี.ค. 2569	13.00 – 14.30น.	ชุดที่ 3 การบริหารและการ จัดการหลักสูตร	1.30	
		21 มี.ค. 2569	14.30 – 16.30น.	ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	2	
		22 มี.ค. 2569	08.30 – 10.00น.	ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1.30	
		22 มี.ค. 2569	10.00 – 12.00น.	ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	2	
รวมระยะที่ 2 เกาอบรมเชิงปฏิบัติการ					10.30	

ปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา

ระยะที่	สัปดาห์ ที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	เนื้อหา / กิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	หมายเหตุ
ระยะที่ 3 ระยะหลังการ ปฏิบัติการ 1. การปฏิบัติจริงและ สร้างประสบการณ์ใน สถานศึกษา	1	23 มี.ค. 2569	13.00 – 17.00 น.	ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	4	
			17.00 – 18.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	24 มี.ค. 2569	13.00 – 17.00 น.	ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล	4	
			17.00 – 18.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	25 มี.ค. 2569	13.00 – 16.00 น.	ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	26 มี.ค. 2569	13.00 – 16.00 น.	ชุดที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	27 มี.ค. 2569	13.00 – 16.00 น.	ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	28 มี.ค. 2569	13.00 – 16.00 น.	ชุดที่ 3 การบริหารและการจัดการหลักสูตร	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	1	29 มี.ค. 2569	13.00 – 17.00 น.	ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	4	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	

ระยะเวลาที่ 3 ระยะเวลาหลังปฏิบัติการ 1. การปฏิบัติจริงและ สร้างประสบการณ์ใน สถานศึกษา	2	30 มี.ค. 2569	13.00 – 17.00น.	ชุดที่ 4 ความรู้และทักษะดิจิทัล	4	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	2	31 มี.ค. 2569	13.00 – 16.00น.	ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการ เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	2	1 เม.ย.2569	13.00 – 16.00น.	ชุดที่ 5 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการ เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3	
			16.00 – 17.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	2	2 เม.ย.2569	13.00 – 17.00น.	ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	4	
			17.00 – 18.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	2	3 เม.ย.2569	13.00 – 17.00น.	ชุดที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	4	
			17.00 – 18.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทบทวนหลังปฏิบัติงาน	1	
	2	4 เม.ย. 2569	10.00 – 12.00น.	สรุปทเรียน /แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / เมื่อสิ้นสุดระยะที่ 3 ครบทั้ง 6 ด้าน	2	
รวมระยะที่ 2 การปฏิบัติจริงและสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา					56	

ปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา

ระยะที่	สัปดาห์ที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	เนื้อหา / กิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	หมายเหตุ
การติดตาม และ ประเมินผล	หลังการอบรม เชิงปฏิบัติการ	23 มี.ค. 2569	ตามกำหนด 2 ชั่วโมง	ผู้วิจัยให้ผู้เข้าพัฒนาเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแล ร่วมกับ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ทำการติดตามประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 6 ด้าน	2	
	หลังการการปฏิบัติ จริงและสร้าง ประสบการณ์ ในสถานศึกษา	5 เม.ย. 2569	10.00 – 12.00น.	ผู้วิจัยให้ผู้เข้าพัฒนาเป็นผู้ ประเมินตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำกับดูแล ร่วมกับผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ทำการติดตาม ประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับ การพัฒนาหลังการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน	2	

ระยะที่	สัปดาห์ที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	เนื้อหา / กิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	หมายเหตุ
		5 เม.ย. 2569	13.00 – 15.00น.	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาติดตามและประเมินผล / ทบทวนหลังการ ปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนคิด และสรุปบทเรียนจาก การพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของ ตนเองในทุกด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล การประเมินความสำเร็จ ของการพัฒนาเพื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	2	
รวมระยะเวลาที่ 3					6	

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ข่าววงการศึกษ: การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news>.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อร่าม วัฒนนะ. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
 ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 15 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 16 สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากกูน
(ปากกูนพดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 17 สัมภาษณ์ ดร.เรืองฤทธิ์ ต่วงดีลี ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
บ้านดงหนองบัวท่าโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 18 สัมภาษณ์ นายฤทธิไกร มั่นคง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 19 สัมภาษณ์ ดร.เชี่ยวชาญ ภาวรงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ขอเชิญเข้าร่วม
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ




สพ.บ.นครพนม เขต 2

“การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

21-22 มี.ค.69

ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านนาหว้า
สพ.บ.นครพนม เขต 2

โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

หัวข้อการอบรม

- การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจดิจิทัล
- การพัฒนาวิชาชีพครู
- การบริหารและการจัดการหลักสูตร
- ความรู้และทักษะดิจิทัล
- การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล



ผศ.ดร.จิรกร จันวันดี
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ศน.บุญไทย แสนลุล
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัดกรรมการศึกษา
และปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษา

สิ่งที่จะได้รับ

- » คู่มือและเอกสารการอบรม
- » เกียรติบัตรหลังการอบรม
- » ได้รับวีตกรรมสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล



นายชินพงษ์ กิตตะ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สพ.บ.นครพนม เขต 2



ดร.วิไลลักษณ์ โกคาพานิชย์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระบอก
ราษฎร์อุทิศวิทยา
สพ.สกลนคร เขต 1

Free

“ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรม”

SCAN ME





ดร.เซียวชาญ การะวงศ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนผู้
สพ.บ.นครพนม เขต 1

ลงทะเบียนเข้าอบรมฯ

ผู้ประสานงาน:

นายอัครณศักดิ์ สิกธี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติม
โทร.0807470452

ภาพประกอบ 20 ป้ายประชาสัมพันธ์โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ



ภาพประกอบ 21 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ



ภาพประกอบ 21 (ต่อ)



ภาพประกอบ 21 (ต่อ)



ภาพประกอบ 21 (ต่อ)



ภาพประกอบ 21 (ต่อ)



ภาพประกอบ 21 (ต่อ)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอัฒนศักดิ์ สิทธิ
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	230 หมู่ 5 ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงขวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551	ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร) มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2561	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านพันหวาดอนตู อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนบ้านพันหวาดอนตู อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2563	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2566	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดงขวาง อำเภอสว่างนคร จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2