



การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ชัยณรงค์ มีบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ชัยณรงค์ มีบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT AND GUIDELINES FOR DEVELOPING
ADMINISTRATORS' ACADEMIC LEADERSHIP IN THE
DIGITAL ERA UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
CHAINARONG MEEBOON

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

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไทย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นางวัชรารัตน์ ป้อมหิน นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ นางสาวนิรมล โคตรแสง นายสัญญา สิทธิเสนา นายคุณสมบัติ นารินทร์ นักบรรณารักษ์ นางวรรณภา นันทสุธา นายอำนาจ ไชยสงค์ นางชฎีพร ทองเทพ นางสาวกนกวรรณ โพธิราช ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางพัฒนางานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25/1 ทุกคน

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ชัยณรงค์ มีบุญ

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ผู้วิจัย	ชัยณรงค์ มีบุญ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 0.97 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.80 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร แต่ละด้านมีลำดับที่แตกต่างกัน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.482$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($PNI_{modified} = 0.475$) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.472$) การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.464$) และการนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($PNI_{modified} = 0.444$)

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สรุปรจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ หรือแพลตฟอร์มการจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

TITLE	Needs Assessment And Guidelines For Administrators Academic Leadership Development In Digital Era Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Chainarong Meeboon
ADVISORS	Dr. Weerawat Khamsaenphan Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to study the current and desirable conditions. Assessment of Essential Needs and Guidelines for Academic Leadership Development in the Digital Era of Executives Affiliated to the Nakhon Phanom Primary Education Area Office, District 1, the sample used in the research was school administrators. Head of Academic Division and Teachers affiliated to the Nakhon Phanom Primary Education Area Office, District 1 for the 2025 academic year, a total of 348 people. Affiliated to the Nakhon Phanom Primary Education Area Office, District 1, by the current and desirable conditions of the questionnaire on academic leadership in the digital era. The confidence values were 0.98 and 0.97 respectively, and the current rating value was between 0.47 – 0.89 and the desirable condition classification power was between 0.43 – 0.80. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. One – Way ANOVA analysis and calculation of the level of need using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) method.

The results showed that

1. Current condition is generally moderate, and desirable condition is generally at the highest level.
2. The current state of academic leadership in the digital era of administrators. Head of Academic Division and Teachers Classified by Status of Position

The overall nature of the course was statistically significant at the 0.01 level and the overall experience was not different.

3. Desirable conditions of academic leadership in the digital era of administrators. The overall difference was statistically significant at the level of 0.01, classified by the nature of the course offering, the overall difference was statistically significant at the level of 0.05, and the overall experience was not different.

4. The Essential Needs of Academic Leadership in the Digital Age of Executives Each side has a different sequence. In descending order, the needs were created in digital climate and culture in schools ($PNI_{\text{modified}} = 0.482$), use of technology in management and planning ($PNI_{\text{modified}} = 0.475$), digital vision and communication using technology ($PNI_{\text{modified}} = 0.472$), curriculum development and learning innovation ($PNI_{\text{modified}} = 0.464$), and smart education supervision using technology ($PNI_{\text{modified}} = 0.444$).

5. Guidelines for Academic Leadership Development in the Digital Era of Executives The conclusions from the interviews with experts are as follows: 1) Creating a digital atmosphere and culture in schools: School administrators should set a clear vision for the use of digital technology to improve teaching and learning and school management, 2) The use of technology in management and planning: School administrators should use information systems for management or school management platforms to collect and analyze various data, 3) Defining digital vision and communication using technology School administrators must analyze the current conditions and future trends of education and technology. Create a clear vision Emphasis on developing learner quality, 21st century skills, and lifelong learning.

Keywords: Essential Needs Development Approach Academic Leadership in the Digital Age of the executive

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ยุคดิจิทัล	16
ความหมายของยุคดิจิทัล	16
ความสำคัญของยุคดิจิทัล	18
แนวคิดของยุคดิจิทัล	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	24
ความหมายของภาวะผู้นำ	24
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	26
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ	27
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	36
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	36
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ	38
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	39
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล	48
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	69
ความหมายของความต้องการจำเป็น	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	71
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	72
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น	73
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	74
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	79
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ..	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	84
งานวิจัยในประเทศ	84
งานวิจัยต่างประเทศ	87
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	107
ผู้ทรงคุณวุฒิ	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	146
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	163
ความมุ่งหมายของการวิจัย	163
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	164
การเก็บรวบรวมข้อมูล	164
การวิเคราะห์ข้อมูล	165
สรุปผลการวิจัย	165
อภิปรายผลการวิจัย	168
ข้อเสนอแนะ	174
บรรณานุกรม	177
ภาคผนวก	195
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	197
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	198
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย	227
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	237

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	245
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	251
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	261
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร	267
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบสัมภาษณ์	273
ประวัติย่อของผู้วิจัย	281

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวบ่งชี้ของยุคดิจิทัล	23
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	44
3 การกำหนดชื่อตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์	48
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร	49
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	93
6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน	94
7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	115
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยรวม ...	116
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	117
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	119
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	122
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	124
14 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอน	126
15 ผลการการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอนเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	128
16 ผลการการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน	130
17 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	131
18 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน	132
19 ผลการการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน	136
21 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	137
22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม	139
23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยี	140
24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และวางแผน	141
25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	143
26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด	145
28 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	149
29 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารงาน ด้านการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการและวางแผน	153
30 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารงาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	157
31 แสดงสรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	160
32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ การประเมินความต้องการ จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	239
33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นการประเมินความต้องการ จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	247

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 สัมภาษณ์ นายสัญญา สิทธิเสนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 3 พฤศจิกายน 2568	275
3 สัมภาษณ์ นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568	275
4 สัมภาษณ์ นายคุณสมบัติ นารินทร์ ผู้บริหารโรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568	276
5 สัมภาษณ์ นางวรรณภา นันทสุธา ผู้บริหารโรงเรียนหนองสังข์ ราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568	276
6 สัมภาษณ์ นายวิชเชษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านดัดเตา โนนจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568	277
7 สัมภาษณ์ นายอำนาจ ไชยสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองงู “ฮินดูสมาช” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2568	277
8 สัมภาษณ์ นางสุรีพร ทองเทพ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 11 พฤศจิกายน 2568	278
9 สัมภาษณ์ นางสาวกนกวรรณ โพธิราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สัมภาษณ์ 11 พฤศจิกายน 2568	278

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเสนอแนวทาง
พัฒนา สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2568 279
- 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเสนอแนวทาง
พัฒนา สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2568 279

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นประเทศที่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖)

ยุคดิจิทัล คือ ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่านที่โลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้การเชื่อมโยงระหว่างผู้คนในโลกไซเบอร์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไร้พรมแดน และไร้ข้อจำกัด นอกจากนี้ อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางใหม่ของระเบียบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต วัฒนธรรม และโครงสร้างทางสังคมทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในทุกมิติ ภายใต้บริบทดังกล่าว “ยุคดิจิทัล” จึงสะท้อนถึงโลกยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา

คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัยและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพประชากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, หน้า 7 – 9)

การบริหารจัดการการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเครื่องมือเทคโนโลยีในการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 90) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ จูงใจ หรือชักนำให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการศึกษา รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะสะท้อนถึงบริบทขององค์กรและเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง การประเมินดังกล่าวยังช่วยในการป้องกันการสูญเสียทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน โดยมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด การดำเนินงานที่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว (สุวิมล

รองวณิช, 2558, หน้า 29) สอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารเมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี 2) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน 4) การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 5) การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด นอกจากนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลยังคงเป็นประเด็นที่ท้าทายและจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ซึ่งความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และทักษะของผู้บริหารยังมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ สถานศึกษาจำนวนไม่น้อยยังขาดความชัดเจนในแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาผู้นำให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี ผ่านแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้วยการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การขับเคลื่อนการพัฒนาดังกล่าวให้มีความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการยกระดับสมรรถนะวิชาชีพของครูและการบริหารจัดการเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับพลวัตทางการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทางสังคมและเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล เช่น การลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยีในพื้นที่ชนบท ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส จะนำไปสู่การบรรลุ

เป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567, หน้า 16 – 17)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งนับเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรง ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบท ของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับ ยุคสมัย สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการปรับตัว ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในด้านต่าง ๆ และนำไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นกรอบในการกำหนด นโยบาย หรือแนวทางการอบรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวมในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้สอดคล้องกับการบริหารในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อพิจารณาสับสนุนและส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการทางวิชาการในยุคดิจิทัล

3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหาร ศึกษาตามแนวคิดของ มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 10); ศิริพงษ์
กลิ่นไพฑูริย์ (2564, หน้า 7 – 8); ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 198 – 226); นิรุตต์
ชัยมณี (2566, หน้า 61); ศิริ ศิริภรณ์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 87); รหัสดาว
ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2567, หน้า 488); ธนาพร ศรีหานาม และสายันต์
บุญใบ (2568, หน้า 25); Glickman (2007, p. 47); Jazzar and Algozzine (2007, p. 25)
ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน
ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี
- 1.1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน
- 1.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน
- 1.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
- 1.1.5 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,098 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 248 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 248 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,602 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน
2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 174 คน จาก 87 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

3.2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

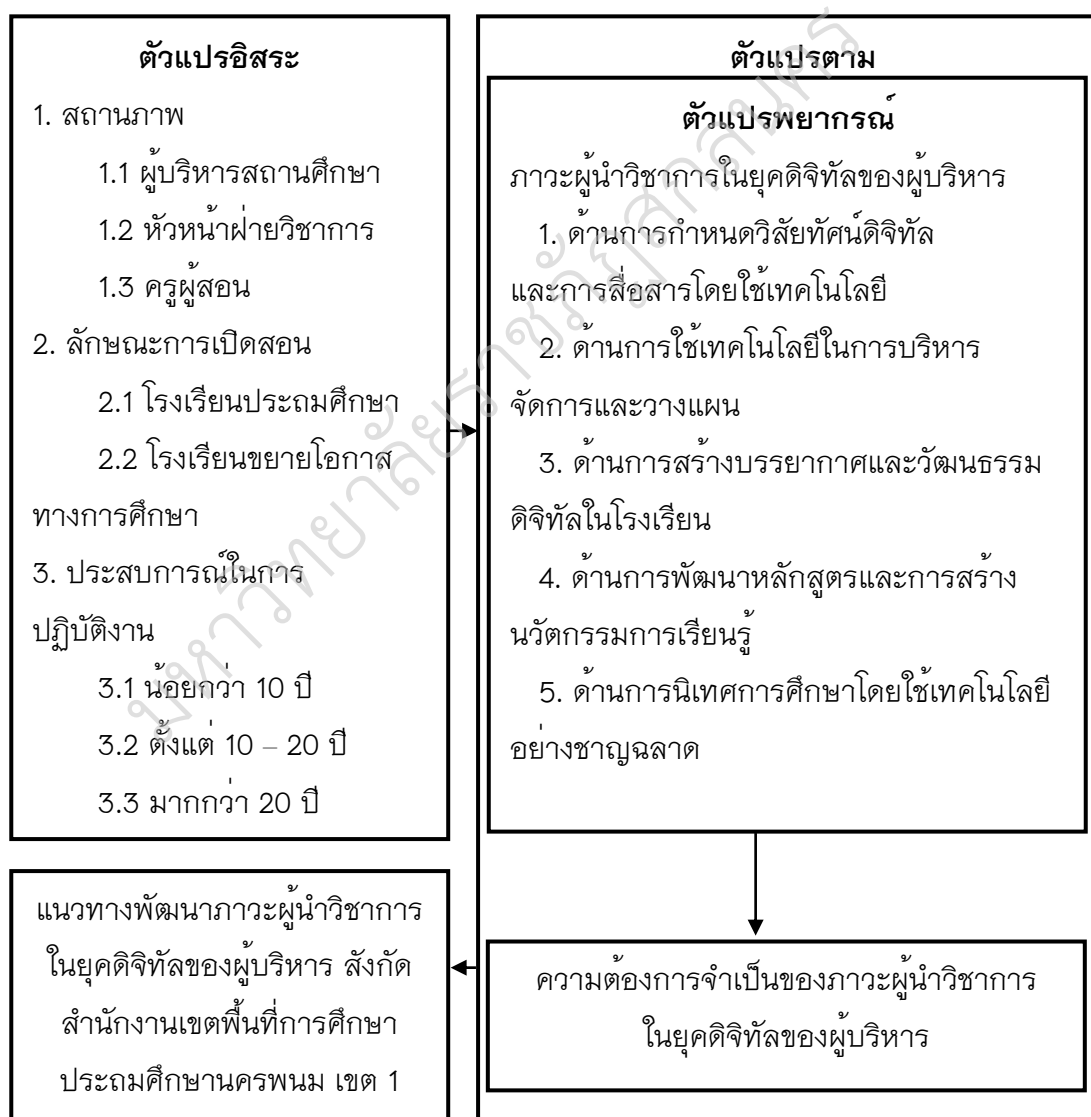
3.2.3 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

3.2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

3.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างตัวแปรดังปรากฏสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเข้มข้น การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลนำไปสู่การสื่อสารที่รวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยมีลักษณะเด่นคือ การเชื่อมโยงอุปกรณ์อัจฉริยะ การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ และการประมวลผลแบบเรียลไทม์ ซึ่งล้วนเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างสิ้นเชิง ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลและความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการปรับระบบการจัดการให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมที่บุคคลใช้ความสามารถในการสร้างอิทธิพล โน้มน้าว และชักจูงผู้ตามให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกลุ่มอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวและเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์ตรงและการฝึกฝนภายใต้บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำและบริหารจัดการกิจกรรมทางวิชาการ โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์ และพัฒนาโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางาน ทางวิชาการมีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ดังนี้

4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พัฒนาการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ และสะท้อนถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับ การสื่อสาร สร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ และความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4.2 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนด ทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ วางแผน และติดตามการดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นการจัดการข้อมูล อย่างเป็นระบบ การตัดสินใจอย่างแม่นยำ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในยุคดิจิทัล

4.3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียน ซึมซับความรู้ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ และบ่มเพาะระเบียบวินัย ซึ่งเป็นรากฐาน ของการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การผสมผสานเทคโนโลยีสู่การเรียนรู้และชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างแนวปฏิบัติ ร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการสอน แต่ยังพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างแท้จริง

4.4 การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสำคัญที่กำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและพร้อมรองรับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หลักสูตรนี้ต้องมีความยืดหยุ่น ประยุกต์เข้ากับบริบทท้องถิ่นได้ และมุ่งเน้นการถ่ายทอด

ความรู้ เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

4.5 การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุดและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร และยังส่งเสริมให้เกิดการให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงชี้แนะแหล่งเรียนรู้ วิทยาการที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ ยังมีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำมาใช้ในการพัฒนางานการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อแก้ไขหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลเสีย แต่หากได้รับการพัฒนาจะเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้สามารถพิจารณาได้จากความแตกต่างของผลลัพธ์หรือแนวทางการแก้ปัญหาตามบริบทที่เหมาะสม

6. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

6.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และวางแผน 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิจัยครั้งนี้วัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert' 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 5) ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิจัยครั้งนี้วัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert' 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568

7.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หมายถึง ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568

7.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568

8. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนของนักเรียนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ขนาด ดังนี้

8.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง เป็นการศึกษาภาคบังคับ ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยเปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

8.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

9.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ลงมา

9.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระหว่าง 10 – 20 ปี

9.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 20 ปีขึ้นไป

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครพนม

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกตามลำดับใช้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารผู้วิจัยต้องการศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล

1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

1.2 ความสำคัญของยุคดิจิทัล

1.3 แนวคิดของยุคดิจิทัล

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.4 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

4.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 10) ระบุว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสาร และทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งเทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขนขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลือนำความสะดวก หยิบจับ คำนวน ประมวลผล ให้มนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดสร้างสรรค์พัฒนา สิ่งใหม่ ๆ โดยจะใช้ชื่อว่าเป็นยุค Machine to Machine

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 215) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่องานชีวิต และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา

พระราชวุฒิ ปญญาวิชโร (เพชรไพร) (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกัน ระหว่างทุกหน่วยงานรัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสาร

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร ส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ในโลก ที่ทุกคน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 19) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคของ อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึง ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมสื่อ และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อ การดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี ต้องพัฒนาความรู้ และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่ง สามารถสร้างสรรค์และใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีอาจจะ ไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองยุคดิจิทัลความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะได้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไรเป้าหมาย หลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมี ความรู้แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

Sheninger (2014, p. 48) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มนุษย์จะได้ สัมผัสประสบการณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจของความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการศึกษาที่มีศักยภาพ ในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับการเชื่อมโยงที่เข้มแข็ง กับชุมชนระหว่างกลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล๊อคศักยภาพ ทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลิตภาพ นวัตกรรม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจนวนรูปแบบการดำเนินชีวิต และธุรกิจต่าง ๆ อย่างที่คาดไม่ถึงมาก่อน

จากคำนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาของการ เปลี่ยนผ่านสู่สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเข้มข้น การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลนำไปสู่การสื่อสารที่รวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลและการ

แลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ โดยมีลักษณะเด่น คือ การเชื่อมโยงอุปกรณ์อัจฉริยะ การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ และการประมวลผลแบบเรียลไทม์ ซึ่งล้วนเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างสิ้นเชิง ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะดิจิทัลและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการปรับระบบการจัดการให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้ความสำคัญของยุคดิจิทัลไว้หลากหลายและแตกต่าง ดังนี้

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559, หน้า 14) ให้แนวคิดไว้ว่า ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากร ด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ รวมถึงคนทั่วไปที่จะต้องชาญฉลาดรู้เท่าทันโลก จึงถือสิ่งสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนาให้มีคุณภาพ

เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า โลกถูกทำให้เล็กลงสำหรับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล เพราะเป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงคนสูงวัย เกิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรโลกและสิ่งแวดล้อมทัศนคติด้านการบริโภคของมนุษย์เปลี่ยนแปลงเป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มเข้ามามีบทบาทกำหนดทิศทางของสินค้าอันเป็นผลมาจากการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมอินเทอร์เน็ตในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่กระแสดความคิดเป็นกระแสแห่งการวิพากษ์และการตั้งคำถามต่อปรากฏการณ์รวมถึงสังคมแห่งข้อมูลไม่จำกัดที่ส่งผลให้การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา การทำธุรกิจเพื่อสุขภาพ หรือแม้แต่การท่องเที่ยว สามารถทำการค้นหาได้ผ่านหน้าจอบริษัทคอมพิวเตอร์และหน้าจอของสมาร์ทโฟนในโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายง่ายดายและรวดเร็วข้อมูลข่าวสารถูกแลกเปลี่ยนไม่เพียงแต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารองค์กร

ของตนเอง ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ปัจเจกบุคคลผู้บริโภคมียุทธศาสตร์สำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกำหนดทิศทางหรือแม้แต่การจัดสรรทรัพยากรเกิดความหลากหลายของการผสมผสานทั้งแนวคิดกระบวนการในการทำงานรวมถึงการข้ามวัฒนธรรม

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไทยควรตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านของยุคดิจิทัลและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสร้างการเติบโตและพัฒนาทั้งต่อตนเองและสังคม แต่กระนั้นก็เกิดการเปลี่ยนแปลงในภายหน้าให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ในการจัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะความตระหนักและส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชนได้ร่วมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน จนกระทั่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การสร้างแนวทางใหม่ ๆ พร้อมการเสริมสร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน พร้อมเปิดโอกาสยอมรับในการทำงานร่วมกันการเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน การพึ่งพาอาศัยกัน และความซื่อสัตย์ สถาบันการศึกษาต้องแบ่งปันหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เด็กทุกคนมีฐานความรู้เท่าเทียมกัน อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาให้ทันกับโลกปัจจุบัน แต่แนวคิดดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น กลไกที่มีส่วนสำคัญประการแรกที่จะเป็นหลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น การคำนึงถึงแนวคิดการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงเป็นแนวคิดสำคัญอันนำไปสู่การขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเยาวชนของชาติให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปสู่การเตรียมความพร้อมในโลกยุคดิจิทัลได้ในอนาคต

ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีทำให้มีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีที่ไม่มีขีดจำกัด โดยด้านการจัดการศึกษามีการเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการใช้ชีวิตและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ปัจจุบันผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 943 – 944) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากคำนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของยุคดิจิทัล คือ จุดเปลี่ยนสำคัญของสังคมและเศรษฐกิจโลก ที่เทคโนโลยีไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมืออีกต่อไป หากแต่ได้หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต การเรียนรู้ การทำงาน และการบริหารจัดการอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล องค์กร และประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การปรับกระบวนการคิดให้สอดคล้องกับสังคมข้อมูล การเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัย รวมถึงการสร้างผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดของยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้แนวคิดของยุคดิจิทัลไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุคดิจิทัลได้ คือ เทคโนโลยี ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก มิใช่เพียงด้านเศรษฐกิจเพียงเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบ ในด้านการศึกษา ก็ได้รับผลกระทบอย่างมากเช่นเดียวกัน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี โดยระบุไว้ในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่มาตรา 63 ถึง มาตรา 69 เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยตลอด จะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาคนในชาติให้ทันการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องอาศัยระบบการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างรีบด่วน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ สำหรับการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในทุกที่และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถ เข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง (Internet of things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มี อยู่จำนวนมากมหาศาล (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ ชีวิต และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

Schrum & Levin (2009, p. 6) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญของทุกระบบในสังคมการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้สามารถสื่อให้เข้าใจ

ตรงกันด้วยคำว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) ที่เป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่าน ข้อมูล องค์ความรู้ ข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ในแวดวงขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พันธกิจสำคัญของผู้บริหารคือการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัล การปรับและพัฒนาให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคดิจิทัลดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของ โลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำ จะต้องวางแผน มีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะภายใต้แรงกดดันเช่นกัน

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

Tracey Wilen (2018, p. 32) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่า อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถ ควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง คือ เทคโนโลยีที่เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเสมือนสมองของมนุษย์ ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากปิกดาต้า เอไจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดของยุคดิจิทัล จากนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลและแบ่งตัวชี้วัดของยุคดิจิทัลได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้ของยุคดิจิทัล

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของยุคดิจิทัล
ยุคดิจิทัล คือช่วงเวลาและเทคโนโลยีพัฒนาอย่างก้าวกระโดด มีความชาญฉลาดและทันสมัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถสื่อสารและส่งต่อข้อมูลความรู้ได้อย่างอัตโนมัติ รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้และศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมใช้งานอย่างมี	1. การพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและชาญฉลาด 2. การสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและไร้ขอบเขต 3. การสร้างนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 4. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาบริหารจัดการสถานศึกษา 5. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรและสถานศึกษา

ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับยุคดิจิทัล	ตัวชี้วัดของยุคดิจิทัล
ประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี จนเกิดเป็น วัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างแท้จริง	

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร
ในองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเป็นผู้มีทักษะ ความสามารถ
ประสบการณ์เหมาะสมในการเป็นผู้นำได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
ภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้
บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลายท่านได้ให้
ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กระบวนการการมีอิทธิพล หรือการจูงใจ
ต่อบุคคลอื่นเพื่อให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ
ในเรื่องของการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ที่มุ่งหมายให้เกิด
การเปลี่ยนแปลง ความสามารถที่จะชักจูง กำหนดพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อ
หรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาหรือโน้มน้าวชักจูง

ให้คนอื่นคล้อยตามหรือทำตาม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวข้องกับการสร้างอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง กับการสร้างอิทธิพลจิตใจหรือความสามารถของบุคคล ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับในคำนิยามและยกย่อง จากบุคคลอื่น หรือคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่ม เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ การกระทำ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชักนำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตาม เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลที่สามารถโน้มน้าว กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผล ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ไอรดา นรสาร (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์ กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์ เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

Northouse (2021, p. 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมที่บุคคลใช้ความสามารถในการสร้างอิทธิพล โน้มน้าว และชักจูงผู้ตามให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกลุ่มอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวและเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์ตรงและการฝึกฝนภายใต้บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานโดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันและนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อะธิดา แสงอรุณ (2565, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารเพราะการมีภาวะผู้นำจะแสดงออกโดยการเป็นบุคคลที่มีหลักการ มีความรู้และวิสัยทัศน์ที่จะระดมสรรพกำลังโดยการสร้างบรรยากาศของคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นนักปฏิบัติ นักเรียนรู้อย่างใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์มาจากภาวะผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าวจูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์

Razik & Swanson (2001, p. 317) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Daft (2005, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยชักจูงและโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือกันขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงถือเป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมสำคัญในการผลักดันองค์กรให้บรรลุความสำเร็จร่วมกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 198 – 209) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำโดยทั่วไป มี 3 วิธี 1) การฝึกอบรมที่เป็นทางการ 2) กิจกรรมการพัฒนา และ 3) กิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ซึ่งวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 9 วิธี ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ต่อตนเอง (Self – Awareness)

ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้โดยปราศจากความตระหนักรู้ในตนเอง เพราะสิ่งที่ผู้นำต้องทำเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานคือ การตระหนักรู้ว่าอะไรที่จูงใจตน และสนับสนุนการตัดสินใจของตนให้ทำบางสิ่งบางอย่าง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมาจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง เพราะถ้าผู้นำไม่เข้าใจตนเองก็ไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสมและเมื่อไม่สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างเหมาะสมการที่ผู้นำจะเข้าใจบุคคลอื่นและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็เป็นเรื่องยาก

2. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning from Experience)

การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นแก่นสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ เพราะบุคคล

ไม่ได้เรียนรู้การเป็นผู้นำจากการรู้ว่าคุณลักษณะและค่านิยมของตนเองเพียงเท่านั้น แต่การก้าวเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการฝึกฝนผ่านประสบการณ์จริง ในสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน

3. การสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการจัดหาเครื่องมือ ความรู้และโอกาสให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบ การสอนงานโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การสอนงานแบบเป็นทางการ (Formal Coaching) และการสอนงานแบบไม่เป็นทางการ (Informal Coaching) โดยการสอนงานแบบ ไม่เป็นทางการนั้นเกิดขึ้นเมื่อผู้นำหรือผู้บริหารช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน ซึ่งการสอนงานอาจมีการแสดงบทบาทสมมติ และการใช้วิธีทัศน์มาประกอบการฝึกสอน ในสถานการณ์การทำงานจริง

4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีวิสัยทัศน์หรือความอาวุโสในการทำงาน ที่พร้อมช่วยขัดเกลาและจุดประกายงานใหม่ขององค์กร ซึ่งการพัฒนาผู้นำ และภาวะผู้นำ โดยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงช่วยให้ประสบการณ์ของบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ หรือถูกเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำองค์กรต่อไปเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผ่านการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริงและมุมมองที่หลากหลายของพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยให้ลดเวลาในการลองผิด ลองถูกในการทำงานและช่วยเพิ่มโอกาสในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

5. การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น (Feedback Intensive Programs) วิธีการสำหรับการพัฒนาผู้นำในทุกระดับที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ในปัจจุบัน คือ วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำ และระบุถึงการพัฒนา ที่จำเป็นสำหรับผู้นำได้การประเมินผู้นำ โดยใช้วิธีการแบบ 360 องศา นั้นจะครอบคลุมผล การประเมินตนเองของผู้นำ รายงานโดยตรง และจากบุคคลที่อยู่รอบตัวของผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อนร่วมงาน รวมถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่น ๆ

6. การศึกษาในห้องเรียน (Classroom Education) การศึกษา ในห้องเรียนเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลสำหรับการนำเสนอข้อมูล และความรู้ต่อกลุ่มบุคคล เป็นอย่างมาก เป็นวิธีการพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้สำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ มากที่สุด และเป็นวิธีการส่งเสริมให้เกิดการสร้าง ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเองผ่านการประยุกต์หลักการทางภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติจริง

การศึกษาในห้องเรียนสามารถนำเอากรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ แบบฝึกหัด เกมส์และการสร้างสถานการณ์จำลองมาใช้ประกอบการเรียน เพื่อเพิ่มพูนการพัฒนา ประสพการณ์ของบุคลากรและผู้นำ

7. กิจกรรมนอกสถานที่ (Outdoor Challenges) วิธีการที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ คือ การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายภาพเพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้นำ โดยการร่วมทำกิจกรรมในรูปแบบกลุ่มในพื้นที่เปิดโล่งซึ่งกิจกรรมนอกสถานที่จะมีการเพิ่มความท้าทาย และความยากในการทำกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมกันทำกิจกรรม

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งการหมุนเวียนงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นเนื่องจากได้มีโอกาสทำงานใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม การหมุนเวียนงานจะช่วยเพิ่มทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การทำงาน และธุรกิจในภาพกว้าง ยิ่งผู้บริหารได้เข้าร่วมโปรแกรมการหมุนเวียนงานมากขึ้นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานก็จะยิ่งเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บริหารได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานที่หลากหลายและเข้าใจภาพรวมของการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

9. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ถูกนำมาใช้ที่ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมที่เป็นทางการ และการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยบุคคลหรือทีมได้รับมอบหมายให้ทำโครงการที่มีความซับซ้อนของปัญหา เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งโครงการที่มอบหมายให้ทำช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะทางด้านความคิด และทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 198 – 209) มีทั้งหมด 9 วิธี ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ต่อตนเอง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเข้มข้น การศึกษาในห้องเรียน กิจกรรมนอกสถานที่ และการหมุนเวียนงานและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 137 – 153) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดี ย่อมสนับสนุนการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี เพราะผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้

เพื่อให้ได้ความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับมีอยู่มากมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความรู้ทางทฤษฎี หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้วโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องที่บรรยายในลักษณะผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยอาจไม่ได้มุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะของการเป็นผู้นำผ่านการลงมือปฏิบัติจริงมากนัก แต่มุ่งเน้นการพูด การเล่าเรื่องหรือการอธิบายให้ความรู้จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ
2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E – learning) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และเข้าถึงองค์ความรู้ทางด้านวิชาการรวมทั้งข้อมูลที่ต้องการตามสไตส์การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะได้เรียนเนื้อหา ซึ่งประโยชน์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้นมีมากมายรวมทั้งช่วยลดค่าใช้จ่าย เพิ่มความสะดวกสบาย และสามารถยืดหยุ่นได้
3. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยนำสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรือจำลองขึ้นมาเขียนเป็นกรณีศึกษาอาจใช้วิดีโอเทปหรือออกดิโอเทปสร้างเหตุการณ์เหมือนจริง เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่าง วิธีการนี้ทำให้ผู้นำได้ศึกษาข้อมูลที่เตรียมไว้ให้เพื่อตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ หากผู้นำได้พบเจอเหตุการณ์แบบนั้นจริงในหน่วยงานก็จะทราบสภาพแท้จริง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ และนำเสนอความคิดเป็นในการแก้ปัญหาผ่านการอภิปรายกลุ่มด้วยการสรุปแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อค้นหาคำตอบหรือเทคนิคที่เหมาะสมได้
4. การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ (Media) เป็นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือไม่ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ในรูปแบบของหนังสือ บทความหรือวิดีโอที่ได้รับความนิยมเพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวิธีการหลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง แนวปฏิบัติที่ดีและไม่ดีจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และประสบความล้มเหลว ซึ่งสื่อต่าง ๆ เหล่านี้มีบทบาทอย่างมากในกระบวนการเรียนรู้ผ่านต้นแบบ ถึงแม้ว่าทักษะการเป็นผู้นำจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสื่อต่าง ๆ โดยตรง แต่การอ่าน การได้ดูและการได้สัมผัสสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างน้อยก็ช่วยให้ผู้อ่านได้ทราบถึงแนวคิด มุมมองและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของต้นแบบ

ที่อาจนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเมื่อเป็นผู้นำหรือช่วยเสริมความรู้ให้กับผู้นำได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ ถือเป็นการพัฒนาตัวเองในบทบาทผู้นำ โดยผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยเฉพาะในยุคที่มีสื่อต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำให้เลือกลูกตามากมายตามความสนใจของผู้นำ และผู้นำรุ่นใหม่ ๆ เองก็มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ

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

6. การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้นด้วยระดับความรับผิดชอบเท่าเดิม รวมทั้งการขยายขอบเขตของงานนั้นเป็นการสร้างความหลากหลายในการทำงานให้กับคนทำงานแต่นักวิจัยแนะนำให้ใช้การขยายขอบเขตของงานเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการโดยรวมทั้งหมดเพราะอันที่จริงแล้ววิธีนี้อาจไม่ได้มีผลทางบวกที่สำคัญหรือยั่งยืนต่อผลงาน

7. การร่วมทำงาน (Job Sharing) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นการร่วมกันทำงานช่วยให้คนสองคนทำงานด้วยกันผ่านการแบ่งเวลาและความรับผิดชอบในงานเดียวกัน

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้นำได้หมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานไปส่วนต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและได้มองเห็นการทำงานจากมุมมองแตกต่างในระยะเวลาสั้นพอที่จะเรียนรู้งานนั้น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มขีดความสามารถ

9. การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ (Job Shadowing) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยมอบหมายให้ผู้นำที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ ติดตาม สังเกต ถามคำถาม เพื่อความกระจ่างเรียนรู้การทำงานของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานร่วมกับผู้นำ

ตัวจริงอย่างใกล้ชิดจนได้เห็นถึงแนวทางการนำในสถานการณ์ต่าง ๆ การเลือกแม่แบบผู้นำที่ดีเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับวิธีการติดตามการทำงาน เพื่อเรียนรู้เพราะการได้ติดตามและซึมซับความเป็นผู้นำที่ดีจากผู้นำที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าการติดตามและจากแม่แบบที่ไม่ดีหรือไม่ได้มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนำ

10. การมอบหมายงาน (Job Assignments) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยมอบหมายงานต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น งานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ผู้นำมองธุรกิจได้กว้างและหลากหลายมากขึ้น หรืองานมอบหมายเกี่ยวกับเรื่องงานเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในงานให้เกิดเร็วขึ้น

11. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้นำได้ทำงานจากปัญหาจริงในบริบทจริงกับคนที่รู้ประเด็นนั้นจริงพร้อมทีมงานในขณะเดียวกันก็เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำผ่านการสะท้อนความคิดของตัวเองและทีมงานเพื่อถ่ายโอนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในขณะทำงานนั้น องค์ประกอบสำคัญของวิธีการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติก็คือ การกระทำ (Action) และการสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้ (Reaction) วิธีนี้ถือว่าเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาผู้นำไปในตัว ในระหว่างลงมือปฏิบัติเปิดโอกาสให้ผู้นำได้รับผิดชอบงานจริง ตัดสินว่าจะทำอย่างไร และเรียนรู้จากสิ่งที่ตัดสินใจทำลงไป เพราะสิ่งที่เรียนรู้จะช่วยให้ผู้นำตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไปถ้าต้องเจอสถานการณ์แบบนี้อีก โดยความสามารถในการเป็นผู้นำได้รับการพัฒนาดีที่สุดผ่านการเรียนรู้ตามลำดับจากงานจริง

12. กิจกรรมความท้าทายนอกสถานที่ (Outdoor Challenge) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจัดกิจกรรมกลางแจ้งนอกสถานที่ทำงานในบริบทที่ยากจะคาดเดาหรือควบคุมได้เต็มที่เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นผู้นำ จุดแข็งก็คือการเน้นการลงมือปฏิบัติในบทบาทผู้นำ ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีความรู้สึกร่วมไปด้วยเพราะได้อยู่ในสถานที่จริง

13. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจำลองสถานการณ์ด้วยเป้าหมายที่ต้องบรรลุด้วยโครงสร้างเพียงเล็กน้อย และไม่มีใครมีอำนาจคอยบอกให้ทำอะไร ทั้งหมดขึ้นอยู่กับว่า ผู้นำจะทำอย่างไรในสถานการณ์จำลองนั้นเพื่อฝึกทักษะภาวะผู้นำและเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการให้เรียนรู้อะไร โดยลดความเสี่ยงต่ออันตรายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และพยายามสร้างประสบการณ์ให้ใกล้เคียงของจริงเข้าไว้ ซึ่งผู้นำจะได้แสดงบทบาทผู้นำ

ต้องใช้ภาวะผู้นำจริง ๆ พร้อมทราบผลการเรียนรู้ได้ทันทีเลยว่าอะไรที่ผู้นำทำได้ดีและอะไรที่ทำแล้วไม่ได้ผล

14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างบทบาทให้กับผู้เรียนให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีอารมณ์ร่วมอย่างเต็มที่ การแสดงบทบาทสมมติเป็นวิธีพัฒนาผู้เรียนผ่านการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ ความสำเร็จของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนในการเล่นบทบาทอย่างสมจริง การอวดดีโอสามารถช่วยทบทวนและประเมินผลการแสดงเพื่อปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำได้

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

16. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ผู้นำได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ ช่วยเปิดทัศนะของผู้นำและให้คำปรึกษาต่าง ๆ รวมทั้ง ช่วยพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อต่อยอดจุดแข็งและซ่อมแซมจุดอ่อนของผู้นำ โดยมีโค้ชเป็นผู้ชี้แนะแนวคิดแนวทาง และแนวปฏิบัติหลากหลายให้ผู้นำเลือกประยุกต์ใช้สิ่งที่ดีที่สุด

17. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำโดยการแต่งตั้งพี่เลี้ยงที่ประสบการณ์มากกว่าเข้ามาทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ การสนับสนุนทางหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางด้านจิตใจและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้นำที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มาสังเกตและเรียนรู้จากผู้นำมืออาชีพที่มีประสบการณ์มา

18. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีช่วยพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการเข้าสังคมทำความรู้จักกับผู้คนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ สร้างสายสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่อง สร้างพลังและแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำ เพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

19. การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์

หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำ (Management Trainee) เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้มีคุณภาพก่อนก้าวสู่การเป็นผู้นำให้กับองค์กรในอนาคต โดยหมุนเวียนให้ผู้นำรุ่นใหม่ไปทำงานในแต่ละแผนกตามที่องค์กรมอบหมาย เพื่อให้เข้าใจลักษณะงานขององค์กรอย่างถ่องแท้เข้ารับการอบรมในหัวข้อหลากหลาย ที่เกี่ยวกับการทำงาน และเรียนรู้สายงานที่แตกต่างเพื่อค้นหาความถนัดในการทำงาน เพื่อจะได้ไปเป็นผู้นำอยู่ในสายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพที่มี รวมทั้งโอกาสร่วมทำงานกับผู้นำที่มีประสบการณ์ในฐานะผู้นำคนหนึ่งในองค์กร

20. การจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University)

เป็นวิธีช่วยพัฒนาผู้นำตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เพราะองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างบุคลากรที่ต้องการขึ้นมาเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบมาเฉพาะเจาะจงในการผลิตคนที่มีคุณลักษณะตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรในหลาย ๆ องค์กรชั้นนำยุคนี้ต่างก็มีการจัดตั้งสถานศึกษาของตัวเองเพื่อผลิตผู้นำหรือบุคลากรอื่น ๆ โดยอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นสมาคม (Academy) สถาบัน (Institute) หรือศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) แต่ล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพิ่มศักยภาพให้คนทำงานของตัวเองด้วยหลักสูตรที่ออกแบบตรงตามความต้องการองค์กรเป็นหลัก

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ พัทธรา วาณิชชิติน (2560, หน้า 137 – 153) มีทั้งหมด 20 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การเรียนรู้แบบออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การเรียนรู้จากสื่อ การเพิ่มคุณค่าในงานการขยายขอบเขตงาน การร่วมกันทำงาน การหมุนเวียนงาน การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ การมอบหมายงาน การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง กิจกรรมท้าทายนอกสถานที่ การจำลองสถานการณ์ การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมพร้อมกับการปฏิบัติงาน การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์ และการจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัท

Yukl (2006, p. 389 อ้างถึงใน บุษยา วีรกุล, 2558, หน้า 243)

ได้เสนอกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ดังนี้

1. กลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ – การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Education / Training) ได้แก่

1.1 การเรียน – สอนในห้องเรียน

- 1.2 คู่มือการทำงาน
 - 1.3 โปรแกรมการสอนด้วยคอมพิวเตอร์
 - 1.4 การเรียนจากของจริง
 - 1.5 การเรียนรู้จากตัวแบบที่กำหนด
 - 1.6 กรณีศึกษาจากเรื่องราวทั่วไป
 - 1.7 ตัวอย่างและกรณีศึกษาทางธุรกิจที่คัดค้นจากบริษัท
- ที่ปรึกษา
- ประกอบด้วย
2. กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activity)
 - 2.1 การใช้ข้อมูลย้อนกลับจากทุกแหล่งที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 การใช้ข้อมูลจากหน่วยงานที่ทำการประเมิน
 - 2.3 การมอบหมายงานให้ทำ
 - 2.4 การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรอบรู้
 - 2.5 การเรียนรู้จากผลการปฏิบัติงาน
 - 2.6 การมีผู้ให้คำปรึกษา
 - 2.7 การสอนงานโดยผู้บริหารระดับสูง
 - 2.8 กิจกรรมที่ทำร่วมกันนอกสถานที่ทำงาน
 - 2.9 กิจกรรมที่แต่ละคนเสนอเพื่อพัฒนาตนเอง
 3. กิจกรรมที่แต่ละคนคิดเพื่อพัฒนาตนเอง (Self – Help Activity)
 - 3.1 คู่มือแนะนำการทำงาน
 - 3.2 วิดีโอเทป
 - 3.3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง
 4. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาผู้นำที่นิยมใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก เนื่องจากการสอนงานเป็นกิจกรรมที่ทั้งผู้นำต้องฝึกฝนทักษะหลายด้านในการทำกิจกรรมนี้ เช่น การสื่อสาร การสร้างวินัย การทำงานอย่างเป็นระบบ การประมวลความรู้เพื่อถ่ายทอดโดยสรุป Yukl (2006, p. 389 อ้างถึงใน บุษยา วีรกุล, 2558, หน้า 243) ได้นำเสนอกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรมีทั้งหมด
- ได้แก่

4 วิธี ได้แก่ กลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ – การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Education / Training) กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Activity) กิจกรรมที่แต่ละคนคิด เพื่อพัฒนาตนเอง (Self – Help Activity) และการสอนงาน (Coaching)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำในการบริหารงานทางวิชาการส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นความสามารถในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน (Glickman, 2007, pp. 47 – 52) ทั้งนี้มีนักวิชาการภายในและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการในโรงเรียน โดยการกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาการจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นการกิจหลักของสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 90 – 91) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นพฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึง การใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์กร เช่น วัฒนธรรมของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและครู การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน จัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครูกับนักเรียน ชุมชน เป็นศิลปะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำผู้ร่วมงาน คือ ครูให้มีความร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

จักรพันธ์ มาตราข (2568, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บวกและการชี้แนะ สั่งการหรืออำนาจการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด ให้สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Elena Rodriguez (2021, p. 56) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ศักยภาพทางปัญญาเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการอภิปรายเชิงเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาแก่ นักวิชาการรุ่นใหม่ พัฒนาโครงการวิจัยสหสาขา และสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การสร้างองค์ความรู้ และผลกระทบต่อการสังคม

John A. Smith (2022, p. 78) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ชุมชนทางวิชาการ ผลักดันงานวิจัยเชิงนวัตกรรม และสร้างระบบนิเวศทางปัญญาที่ก้าวข้ามขอบเขตดั้งเดิม ของวงการวิชาการ ผ่านกระบวนการค้นคว้าเชิงวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมแบบร่วมมือ และการพัฒนาองค์ความรู้ที่มียุทธศาสตร์

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำและบริหารจัดการกิจกรรมทางวิชาการ โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์ และพัฒนา โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การ จัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ชาญชัย นันทะผา (2561, หน้า 19) ความสำคัญของภาวะผู้นำ ทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้ อย่างชัดเจนและนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและในสภาวะการเปลี่ยนแปลง ที่มีอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิมและเน้นบทบาท การเป็นผู้นำทางวิชาการโดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ทางวิชาการเป็นงานสำคัญ และเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา คือมุ่งให้การเรียน การสอนของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องหาความสนใจและความสำคัญ อย่างมาก

อิสระ ขอนบุรี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมี ความสำคัญต่อครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในทางสอนเพิ่มมากขึ้น

จิรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู มีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจน ในการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้นี้ให้กับผู้เรียนตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและ

จักรพันธ์ มาตราข (2568, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถกระตุ้นและพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความตระหนักและความร่วมมือจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ดังนี้

มณีรัตน์ สุดเต (2563, หน้า 10) ศึกษาและวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
4. ด้านการนิเทศ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 7 – 8) ศึกษาและวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
2. ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร
4. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
6. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์
8. ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
9. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
10. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 198 – 226) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ จูงใจ หรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เข้าใจ ตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. ด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

นิรุตต์ ชัยมณี (2566, หน้า 61) ศึกษาและวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และการสื่อสารเป้าหมาย
2. ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน
3. ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร
4. ด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน

5. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ

6. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องชูเกียรติ

ศิริ ศิริภิรมย์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 87) ศึกษาและวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน
2. ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
4. ด้านการนิเทศการสอน

รหัสดาว ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2567, หน้า 488) ศึกษาและวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้
4. ด้านการวัดผลประเมินผลและวิจัย
5. ด้านการนิเทศและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ธนาพร ศรีหานาม และสายันต์ บุญใบ (2568, หน้า 25) ศึกษาและวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. ด้านการนิเทศ ติดตาม การสอนและความก้าวหน้าของผู้เรียน

Glickman (2007, p. 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐาน ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.2 การสอนที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ประสิทธิภาพและความเชื่อในการจัดการศึกษา
 - 1.4 พัฒนาการทางการบริหาร
 - 1.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
 2. ด้านภาระหน้าที่ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ข้างต้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1 การนิเทศและการประเมินผลการสอน
 - 2.2 การพัฒนาทีมงาน
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.4 การพัฒนากลุ่ม
 - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 3. ด้านทักษะที่จำเป็น ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะ 8 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.2 ทักษะด้านบุคคล
 - 3.3 ทักษะการนิเทศ
 - 3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน
 - 3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย
 - 3.6 ทักษะการวัดผลและประเมินผล
 - 3.7 ทักษะการสังเกต
 - 3.8 ทักษะการวิจัย
- Jazzar and Algozzine (2007, p. 25) ได้กล่าวถึง มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่
1. ด้านวิสัยทัศน์
 2. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

3. ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
4. ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง
5. ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม
6. ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม

Hera Antonopoulou et al. (2021, p. 409) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจอย่างเด็ดขาด การวางกลยุทธ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. ความรับผิดชอบในการเสริมพลัง สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การระบุดัชนีภาพ การส่งเสริมการพัฒนา และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทางวิชาการ
4. การมีความเข้าใจในการเป็นผู้นำในบทบาทของตน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำโดยรวมขององค์กร

จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร										รวม ความถี่ ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. มณีนรุตม์ สุดแต่ (2563)	2. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2565)	4. นิรุตต์ ชัยมณี (2566)	5. ศิริ ศิริภิรมย์ และอาคม อึ้งพวง (2566)	6. รุฬาดาก ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2567)	7. ธนาพร ศรีหามาม และสายันต์ บุญใบ (2568)	8. Glickman (2007)	9. Jazzar and Algozzine (2007)	10. Hera Antonopoulou et al (2021)		
1. การวางแผนงาน วิชาการ / จัดการ / จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา / พัฒนาวิชาชีพและ ยกย่องชูเกียรติ / สื่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	6 90.00	✓
2. การบริหารจัดการ / การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	3 30.00	-
3. การส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ / การเรียนรู้ / พัฒนา และสร้างมาตรฐาน	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	7 70.00	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร											รวม ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. มณีนรุตม์ สุดแต่ (2563)	2. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2565)	4. นิรุตต์ ชัยมณี (2566)	5. ศิริ ศิริภิรมย์ และอาคม อึ้งพวง (2566)	6. รุฬาดาก ไกรศิริ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2567)	7. ธนาพร ศรีหามาม และสายนต์ บุญใบ (2568)	8. Glickman (2007)	9. Jazzar and Algozzine (2007)	10. Hera Antonopoulou et al (2021)			
4. การนิเทศ / การประเมินผลการสอน / ระบบการประเมิน คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา / ติดตาม ความก้าวหน้า	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	7	70.00	✓
5. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล / การสื่อสารเป้าหมาย / กำหนด พันธกิจ เป้าหมาย	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	6	60.00	✓
6. การพัฒนาและ ส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากร / ด้านวิชาการ / ศักยภาพ	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	4	40.00	-
7. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ / คุณธรรม จริยธรรม	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	2	20.00	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร	1. มณีนรุตน์ สุดแต่ (2563)	2. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2565)	4. นิรุตต์ ชัยมณี (2566)	5. ศิริ ศิริรัมย์ และอาคม ชิงพวง (2566)	6. รุฬาดก ไกรศิริ และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2567)	7. ธนาพร ศรีหามาม และสายนันต์ บุญใบ (2568)	8. Glickman (2007)	9. Jazzar and Algozzine (2007)	10. Hera Antonopoulou et al (2021)	ความถี่	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
8. วัฒนธรรมการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล / การเมือง การปกครอง และสังคม	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	2	20.00	-
9. การวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ / วัดผล ประเมินผล	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	2	20.00	-
10. ทักษะการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.00	-
11. การสร้างเครือข่าย ดิจิทัลเพื่อความร่วมมือ ทางวิชาการ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.00	-
12. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.00	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร											ความถี่ ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1. มณีรัตน์ สุดเต (2563)	2. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	3. ไชยา ภาวะบุตร (2565)	4. นิรุตต์ ชัยมณี (2566)	5. ศิริ ศิริรัมย์ และอาคม อึ้งพวง (2566)	6. รุฬาดาว ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2567)	7. ธนาพร ศรีหามาม และสายนันต์ บุญใบ (2568)	8. Glickman (2007)	9. Jazzar and Algozzine (2007)	10. Hera Antonopoulou et al (2021)		
13. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา / การใช้ และการประเมิน / บริหารจัดการ	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	5 50.00	✓
14. การเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓		2 20.00	-

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังตาราง 3

ตาราง 3 การกำหนดข้อตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารใหม่
ที่ได้จากการสังเคราะห์

ข้อองค์ประกอบที่ได้ จากการสังเคราะห์	ข้อองค์ประกอบที่ผู้วิจัย กำหนด	ความถี่	ร้อยละ
1. การวางแผนงานวิชาการ / จัดการ / จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา / พัฒนาศักยภาพ และยกย่องชูเกียรติ / สื่อ	การวางแผนงานวิชาการ	6	90.00
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ / การเรียนรู้ / พัฒนาและสร้างมาตรฐาน	การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ	7	70.00
3. การนิเทศ / การประเมินผลการสอน / ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา. ของสถานศึกษา / ติดตามความก้าวหน้า	การนิเทศการศึกษา	7	70.00
4. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล / การสื่อสาร เป้าหมาย / กำหนด พันธกิจ เป้าหมาย	การกำหนดวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	6	60.00
5. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / การใช้และการประเมิน / บริหารจัดการ	การพัฒนาหลักสูตร	5	50.00

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบตัวชี้วัดยุคดิจิทัลตามตาราง 1

และการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารตามตาราง 2 และกำหนด
ข้อตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามตาราง 3 ผู้วิจัย
ได้สังเคราะห์แล้วมานำเสนอเพื่อเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหาร ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหาร	ยุคดิจิทัล	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล	1. การสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและไร้ขอบเขต	การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี
การวางแผนงานวิชาการ	2. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรและสถานศึกษา	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน
การพัฒนาหลักสูตร	4. การสร้างนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
การนิเทศการศึกษา	5. การพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและชาญฉลาด	การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

จากตาราง 4 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

ด้านที่ 2 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

ด้านที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน
ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

1.1 ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการกำหนด
วิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ ดังนี้

มณีรัตน์ สุดเต (2563, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการกำหนด
วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถ
นำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์
ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ
และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้ให้ความหมายของ
การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดง
วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย
กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการกำหนด
วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำ
เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลหรือบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อกำหนดเป็น
วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อน
การดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของ
การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง
การดำเนินงานในโรงเรียน สามารถกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียนว่าต้องการก้าวหน้า
ไปในทิศทางใดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครู
และบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 60) ได้ให้ความหมายการกำหนด
วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึง
การมีทักษะในการวางแผนภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัลมีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากร

เพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัลและนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

CASTLE (2009, p. 125) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) หมายถึง ผู้นำต้องมีลักษณะของการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงนำไปสู่ การเชื่อมต่อวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการรับรู้ของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย โดยเมื่อวิสัยทัศน์ของผู้นำถูกแสดงออกมาในทิศทางที่ถูกต้องว่ามีความสำคัญบุคคลอื่น ๆ ก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์นั้นด้วย

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านสื่อดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความยั่งยืนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ความหมายการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไว้ ดังนี้

สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และ อำนาจ โกวรรณ (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง เกี่ยวกับความเข้าใจ การสื่อสารผ่านทางสื่อ และเครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง และเครื่องมือพร้อมทั้งสามารถสื่อสารโดยใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์มีประโยชน์ และเคารพผู้อื่นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมนอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่บนสื่อดิจิทัลว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู

นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพิชา คัดคำ (2566, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจนเข้าใจง่ายมีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Hague & Payton (2010, p. 19) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความรู้ ความเข้าใจสามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ทำงานของตนเอง

Mike Ribble (2011, pp. 15 – 44) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง วิธีติดต่อสื่อสารได้ เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมมาก วิธีการที่ใช้ดิจิทัลสื่อสารเอื้อให้สามารถเข้าถึงอีกผู้หนึ่งได้ ผู้ใช้มากมายที่มีธุรกิจมีการใช้อีเมลมากกว่าโทรศัพท์ เพราะสามารถเก็บรักษาข้อมูลไว้ และแม้ว่าจะลบข้อความไปแล้วระบบปฏิบัติการสามารถดึงข้อมูลขึ้นมาใหม่ได้ รูปแบบเหล่านี้ได้สร้างโครงสร้างทางสังคมใหม่ของผู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น ต้องตระหนักว่าเมื่อไหร่อย่างไรจึงใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสื่อสาร การที่เขียนหรือสื่อความคิดของคนอื่นและส่งข้อมูลออกไปบ่อยครั้งที่ไม่ได้คิดถึงผลที่ตามมาบางครั้งการมีเวลาสนทนากันซึ่งหน้าสามารถแก้ไขปัญหาที่เผชิญได้ง่ายกว่าการส่งอีเมลเยาะ ๆ หรือแค่พูดคุยผ่านโทรศัพท์ การติดต่อสื่อสารที่ขยายตัวกว้างออกไปได้เปลี่ยนทุกสิ่ง เพราะว่าผู้คนสามารถรักษาการติดต่อสัมพันธ์กันได้ตลอดเวลา โรงเรียนส่วนใหญ่กำลังประสบกับปัญหานี้ซึ่งจะต้องจัดการให้เหมาะสม ข้อมูลข่าวสารสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา

ผู้ใช้งานเทคโนโลยีควรรู้ว่าเวลาใดที่ควรจะติดต่อสื่อสารกัน และรู้ว่าควรติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในโรงเรียน การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมช่วยให้สามารถจัดการ บุคลากร และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนากระบวนการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พัฒนาการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ และสะท้อนถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการสื่อสาร สร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.3 ความสำคัญการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ ดังนี้

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะช่วยในการกำหนดทิศทางการใช้ดิจิทัลเพื่อดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ วิสัยทัศน์ดิจิทัลจึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาและในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานที่มีความทันสมัยของผู้นำด้วย หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ดี ก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความเข้าใจและความต้องการในอดีตปัจจุบัน และในอนาคต

Tran (2017, อ้างถึงใน พิชญ์พิมล สุนทวงค์, 2565, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลไว้ว่า หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขามีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยมเนื่องจาก

มีเรื่องราว มีอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และ ความเชื่อ ช่วยให้เขาได้รับผู้ใช่มาก่อนในขณะที่ให้เวลามากพอที่จะทำให้พวกเขาคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยการมองภาพอนาคตด้านดิจิทัลเพื่อนำมาวางแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

1.4 ความสำคัญการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไว้ ดังนี้

แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไว้ว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัยกระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกันสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ช่วยก่อให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด ความต้องการ ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ สร้างความเป็นเอกภาพ เกิดความสามัคคี การติดต่อสื่อสารในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมสร้างผลก่อให้เกิดความสำเร็จ นำมาซึ่งองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและได้งานที่มีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งยังลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความไม่เข้าใจ ความอคติ หากองค์กรไม่มีการสื่อสารภายในต่อกันหรือมีการสื่อสารภายในที่ขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลทางลบต่อองค์กรเอง ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เกิดความขัดแย้งภายใน ทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ ยังผลต่อความเสียหายในหน่วยงานหรือองค์กรทำให้การบริหารงานและดำเนินงานเป็นไปด้วยยากและดำเนินงานไปได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพสูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไว้ว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อ

การบริหารองค์กร ทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรระหว่างบุคคล สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สร้างความเข้าใจของคนที่ตรงกันและยิ่งองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมากแล้วจำเป็นจะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีที่จะสร้างสัมพันธภาพ และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร กับองค์กรทำให้บรรยากาศขององค์กรมีความคล่องตัวอันที่จะดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี และจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมกันและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานด้วย

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไว้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Ars) เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้สึนึกคิด อารมณ์ข่าวสารข้อมูล ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยมความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม หรือที่กล่าวโดยรวมว่า เป็นการถ่ายทอดสารจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกัน กระชับมิตรไมตรีระหว่างกัน ถ่ายทอดความบันเทิงเรีงรมย์ การรังสรรค์สุนทรียรส หรือเพื่อประโยชน์ด้านธุรกิจการค้าอีกด้วย

สรุปได้ว่า การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ในทุกสังคมและทุกยุคสมัย หากนักปราชญ์กล่าวว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม สัตว์การเมือง และสัตว์เศรษฐกิจ การอยู่ร่วมกันในชุมชนและสังคมย่อมต้องอาศัยการสื่อสารผ่านภาษา หรือระบบสัญลักษณ์ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในมิติสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ซึ่งกลายเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานที่มนุษย์ใช้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี คือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการวางแผน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรและชุมชน ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและความยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

2.1 ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ ดังนี้

วันชัย ราชวงศ์ (2562, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน สามารถประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล

สุชนา โกมรวานิข (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ

เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 45 – 46) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย มีการสั่งงานผ่านช่องทางออนไลน์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการสร้างชุมชนออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Sullivan (2017, p. 12) ได้กล่าวสรุปว่า ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) แบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตอย่างสร้างสรรค์

Tran (2017, p. 13) ได้กล่าวสรุปว่า ความรู้ทางดิจิทัล คือ การที่ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องมีความรู้ทางดิจิทัล การรู้ดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล โดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค รวมทั้งต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยี

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ วางแผน และติดตามการดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจอย่างแม่นยำ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

2.2 ความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ ดังนี้

จันทนา แสนสุข (2559, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน และการสร้างสรรค์เนื้อหาต่าง ๆ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัย เข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลหรือมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 105) ได้กล่าวถึงความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีด้วยการศึกษาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง มีการฝึกฝนอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความสำคัญการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้ว่า ภาวะผู้นำต้องยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในองค์กร ให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผนไว้สรุปได้ว่า เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการข้อมูล การตัดสินใจอย่างแม่นยำ และการสร้างความเชื่อมโยงภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานและการวางแผนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

3.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศไว้ ดังนี้

ศักรินทร์ ชันธิวิธี (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของครู นักเรียน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่วนรวมจนทำให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ สบายใจและมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของอยากมาโรงเรียนและปฏิบัติงานด้วยความร่าเริง แจ่มใส บรรยากาศมีแต่ความเป็นมิตร สร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองอย่างดียิ่งจากมวลสมาชิกในการทำงานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศไว้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนหมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 212) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศสถานศึกษานั้น หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบันส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศไว้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบันส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การให้ความมั่นคงและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในกระบวนการสำคัญที่มุ่งจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน สิ่งนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่ยังกระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ และบ่มเพาะระเบียบวินัยในตนเอง ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน การลงทุนในบรรยากาศที่เหมาะสมจึงเป็นการลงทุนในอนาคตของการศึกษาอย่างแท้จริง

3.2 ความหมายวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ในองค์กร

ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู (2562, หน้า 289 – 290) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้คณาจารย์สร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 118) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ในองค์กร

วสันต์ชัย สดคมขำ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยี สร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณให้กับครู บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ด้วยความระมัดระวัง มีความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง การที่เทคโนโลยีเข้ามาหลอมรวมกับการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างชุด

ความเชื่อและแนวปฏิบัติร่วมกัน ไม่เพียงช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ แต่ยังพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นแก่ผู้เรียน เตรียมพร้อมพวกเขาให้เติบโตอย่างมั่นคง ในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ในยุคปัจจุบัน

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ และบ่มเพาะระเบียบวินัย ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผสานเทคโนโลยีสู่การเรียนรู้และชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการสอน แต่ยังพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างแท้จริง

3.3 ความสำคัญการสร้างบรรยากาศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศไว้ ดังนี้

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 36) ได้ให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 6) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลพงษ์ (2564, หน้า 46) ได้ให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษาและส่งผลไปถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคคลในสถานศึกษาบรรยากาศขององค์การบรรยากาศที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการสิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาคือการสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หลักการจัดการอาคารสถานที่ และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมประกอบด้วย การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจนมีการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศ

ของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดีแสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้

Krug (1992, p. 430) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) มีความสำคัญเมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่ดีแสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจ โดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

สรุปได้ว่า ได้ให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกทั้งระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และระหว่างบุคคลต่อบุคคลภายในโรงเรียน สิ่งนี้ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของทุกคนในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.4 ความสำคัญวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553, อ้างถึงใน วันชัย ราชวงศ์, 2562, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูการบริหารงานสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้ และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ตลอดเวลา

กำธรณ์ ศรารวรรณ (2563, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล ทราบฟอร์เมชันให้เกิดขึ้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมหลาย ๆ ส่วนด้วยกัน ทั้งการปรับ

ระบบโครงสร้าง พื้นฐานภายในที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ ไม่น้อยไปกว่าโครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้นคือ บุคลากรขององค์กรมีความพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล หรือการมีทัศนคติต่อดิจิทัล (Digital Mindset) เป็นการปรับ กระบวนคิดวิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ

ปัทมา ชัยโรจน์วงศ์ (2563, หน้า 6) ได้ให้ความสำคัญของ วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบาย ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัด การเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากการสอน สร้างแพลตฟอร์ม (Platform) และระบบการปฏิบัติงานที่มีความกระชับ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ง่ายต่อการส่งต่อ ข้อมูล รวบรวมข้อมูล และค้นหาข้อมูล และง่ายต่อการใช้งาน และผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้นำพัฒนางานให้เกิด ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสร้างสรรค์พลวัตในการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็น

จีระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) ได้ให้ความสำคัญของ วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี ให้มีการใช้ ดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมดิจิทัล คือรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมทักษะ ศตวรรษที่ 21 แก่ผู้เรียน ช่วยให้พวกเขาคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้เทคโนโลยีอย่างมี จริยธรรม การนำดิจิทัลมาบูรณาการกับการเรียนการสอนยังเพิ่มประสิทธิภาพและเปิด โลกการเรียนรู้ให้กว้างขึ้น เตรียมความพร้อมนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับโลกอนาคตได้อย่าง มั่นใจ ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่เข้มแข็งจึงเป็นหัวใจของการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และการทำงาน สิ่งนี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์เชิงบวกทั้งภายในและภายนอกบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ บ่มเพาะระเบียบวินัย ควบคู่กับการผสมผสานเทคโนโลยี กับการเรียนรู้และชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ การดำเนินการนี้ไม่เพียง

เพิ่มประสิทธิภาพการสอน แต่ยังคงพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันอย่างแท้จริง

4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

4.1 ความหมายการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 206) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการประเมินผลหลักสูตร

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดทำปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายแนวทางวิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามที่กำหนดจุดมุ่งหมาย

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรการสอน มาตรฐาน ทรัพยากร และการประเมินผลและการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอน รวมทั้งการวัดและการประเมินผล

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู มีความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐานทรัพยากร และการประเมินผล การบริหารหลักสูตร เพื่อให้ผู้บริหารใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการสอนของครูผู้สอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจาก หลักสูตรการสอนแบบเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่นให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การกำหนดการวัดและประเมินผล และการนำหลักสูตรไปใช้ในการประเมินผล

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสำคัญที่กำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพร้อมรองรับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หลักสูตรนี้ต้องมีความยืดหยุ่น ประยุกต์เข้ากับบริบทท้องถิ่นได้ และมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ

4.2 ความสำคัญการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 42) การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใด ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการในชั้นเรียนของตน ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย และที่สำคัญจะต้องมีเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลก่อน และหลัง ทำกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้อิสระในการแสดงออก และสร้างแรงจูงใจ ผู้เรียนมีความสุขในกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูสร้างให้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อม ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาหลักสูตรการทำ เอกสารคู่มือครูในการจัดหลักสูตรควรดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร โรงเรียน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการดำเนินการติดตาม และประเมิน การนำหลักสูตรไปใช้ มีการติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความ เหมาะสม โดยประเมินหลักสูตรก่อนใช้ ระหว่างใช้ และหลังการใช้หลักสูตร รวมถึงส่งเสริม การวิจัยหลักสูตรเพื่อนำผลมาประเมินและปรับปรุงพัฒนาต่อไป

หยาดทิพย์ ชีซง (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การพัฒนา หลักสูตรมีความสำคัญกับสภาพในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมให้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ของการจัด การศึกษาที่ต้องการสอดคล้องและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชนสามารถนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความ ภาคภูมิใจเกิดความรักผูกพัน อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของ ท้องถิ่น นำความรู้ที่มีในท้องถิ่นนำมาสู่กระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาสังคม แสวงหาแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ได้ผลดีกว่าเดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ไชยา ภวะบุตร (2565, หน้า 206) กล่าวว่า การพัฒนา หลักสูตรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างสูงสุดและมีการ ประเมินผลหลักสูตร

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นภารกิจสำคัญยิ่ง เพราะหลักสูตรคือแกนหลักของการศึกษา การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ยิ่งขึ้น ตั้งแต่การวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึง การวัดและประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหม่ที่วางไว้

5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

5.1 ความหมายการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี

อย่างชาญฉลาด

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ ดังนี้

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด หมายถึง กระบวนการให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือจากผู้นิเทศ ที่กระทำต่อครูซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษามีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาการเรียนการสอน

ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร (2564, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของโรงเรียนโดยรวม การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โรงเรียนมีระบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ หมายถึง การช่วยเหลือพัฒนาและสนับสนุนและแนะนำครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์หลักในด้านผู้เรียน

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ หมายถึง การนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครูการช่วยเหลือพัฒนา และแนะนำครู และคอยชี้แจงชี้แหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มีประสิทธิภาพ

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านนิเทศภายใน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม ประเมินผล และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานแก่คณะครู สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการพัฒนางานการเรียนการสอน

Glickman (2007, p. 64) ได้ให้ความหมาย ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญของงานในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุดและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร และยังส่งเสริมให้เกิดการให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงชี้แนะแหล่งเรียนรู้วิทยาการที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ ยังมีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการพัฒนางานการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5.2 ความสำคัญการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดไว้ ดังนี้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 70) สรุปไว้ว่า ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด เป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอน ย่อมพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่คอยขัดขวาง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศการศึกษา จะเป็นกระบวนการที่คอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมสร้าง ร่วมแก้ปัญหา ส่งเสริมให้กำลังใจ แสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน ทั้งนี้ การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

Krug (1992, p. 431) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้ โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Marsh (2005, cited in Watkin, 2011) กล่าวว่า การนิเทศที่จบลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้นทักษะและความรู้ของครูจะพัฒนาขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับสูง

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะ กระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งผู้เรียนและครูผู้สอน เพื่อยกระดับและช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายว่าความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบ จะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological

needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs)
 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs)
 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการ
 จำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self – actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน
 มั่นึกการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนก
 ได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้อการจำเป็นคือความแตกต่าง /
 ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพ
 ที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้อการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ
 เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้อการจำเป็นสำหรับ
 อะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท
 (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้อการจำเป็นสามารถจำแนกได้
 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง
 ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น
 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้อการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น
 แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้อการจำเป็น
 กลุ่มที่สอง กำหนดความต้อการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้
 หรือไม่ใช้ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป้นความต้อการจำเป็นหรือไม่ให้พิจารณา
 จากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้อการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหาย
 หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้อการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น
 การให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนอง
 จะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า
 performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง
 สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มีหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะ
 ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้อการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนด
 ในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนอง
 จะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็น
 และเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้นนิยาม

ตามโมเดลการแก้ปัญหาที่ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จากความหมายของความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อแก้ไขหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลเสีย แต่หากได้รับการพัฒนาจะเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้สามารถพิจารณาได้จากความแตกต่างของผลลัพธ์หรือแนวทางการแก้ปัญหาตามบริบทที่เหมาะสม

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจบัณฑิ (2557, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาดัง ๆ ได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูล

ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้น
ปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็น
การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความ
ต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพ
ที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

Review and et al (1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 62)
ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการคัดเลือกหรือวิเคราะห์
ปัจจัยนำเข้าอย่างเป็นระบบสำหรับเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการ
ทุกขั้นตอน ผลการประเมินได้ใช้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานข้อมูล
เชิงประจักษ์และเน้นผลลัพธ์ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นเครื่องมือ
ที่ถูกออกแบบให้ระบุสิ่งที่ขาดแคลนเฉพาะกลุ่มบุคคล จนได้รับความพอใจในการดำรงชีวิต

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น
สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหา
ความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพ
ที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ
เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการ
ที่แท้จริง

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญ
ของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความ
ต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการ
ที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูล
ที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่
การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนอง
ความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรและนำมาช่วยในการกำหนด
วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าว

สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด จากความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงและนำไปสู่การวางแผน เพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

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 โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูล ที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ / ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายและเหตุผล การระบอบุคคลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง การกำหนดเนื้อหาที่ต้องการประเมิน และการออกแบบการประเมินที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดผู้เกี่ยวข้อง วิธีการเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลจนถึงการวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

แต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญจากมากไปหาน้อย (สุมิล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุมิล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อย หรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็น ประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรกความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

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

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น เตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุดตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบ แล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น จัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏใน

แบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองจากผู้จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

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

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถ บอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลง มาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพ ที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตร ที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หา ค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุม ขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมาย ในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่า อัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการ

วิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่ง อาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสม ที่จะเป็นจุดตัด (cut – off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) การประเมินความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สุกิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนด นิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงาน ที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์การวิจัย

ประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก

ในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นโดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญทั้งจุดมุ่งหมาย รวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

6. เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 109)

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อดีหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 109)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วย

- 1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์
- 1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูล

ที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความหรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามคือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single – response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดีและนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 109) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัย

ได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – response Format)

เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริงและระดับสภาพที่พึงประสงค์ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูล 2 ชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกร่วมจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาเพื่อระบุความต้องการจำเป็นวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและการกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2550, หน้า 110) ประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถาม 2) การใช้วิธีการสัมภาษณ์ และ 3) การสนทนากลุ่ม ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรมต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561

1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 35 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลหนองแสง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000

1.2 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก และอำเภอดงยาง

1.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นี้โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

1.4 ผลการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวข้องกับหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะเฉพาะทางและไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรและนโยบายการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่ยังเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ผู้บริหารต้องเผชิญ ขาดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงาน ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ มีความล่าช้าหรือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการศึกษาที่ไม่ทันเวลาและไม่ครอบคลุมยังเป็นอุปสรรคในการปรับปรุงการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ปัญหาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการทางวิชาการในพื้นที่ประสบกับความท้าทายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

มณีนรุตน์ สุดเต๊ะ (2563, หน้า 97 – 109) ได้ทำการวิจัย เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศ เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 178 – 195) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมสูง ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

นิรุตต์ ชัยมณี (2566, หน้า 178 – 195) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 291 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้และประเมินหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีจุดเน้นในการที่ผู้บริหารควรควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับตนเอง พัฒนาดนและทีมงาน ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ หรือการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้ได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งควรประยุกต์ใช้ Application ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาปรับใช้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

ศิริ ศิริภรณ์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 81 – 90) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาดูความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการด้านการเรียน การสอน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และการนิเทศ การสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

รพีพร ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2567, หน้า 483 – 496) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.34 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร 2) ด้านการนิเทศและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ด้านการ จัดการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัด ประเมินผลและวิจัย 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 24 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร มี 5 แนวทาง 2) ด้านการนิเทศและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มี 4 แนวทาง

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง 4) ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ มี 5 แนวทางและ 5) ด้านการวัดประเมินผลและวิจัยมี 5 แนวทาง และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับปานกลาง

ธนาพร ศรีหานาม สายันต์ บุญใบ และผกาพรรณ วัฒนานาม (2568, หน้า 22 – 31) ได้ทำการวิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สภาพปัจจุบันโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัล

Godbey Ronde and Thorckmorton. (2012, p. 123) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย พบว่า รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่หลากหลาย สามารถช่วยให้ผู้ปกครองเห็นถึงการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของผู้เรียน

ได้เป็นอย่างดี เมื่อผู้มีการกำหนดเกณฑ์ และสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน และยังสามารถพัฒนาการแสดงผลออกของผู้เรียนได้ดีขึ้นอีกด้วย

Klein Joseph (2012, p. 76) ได้ศึกษา เรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 200 คนปี ค.ศ. 2012 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบบ่อยส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้านความโปร่งใสของผู้บริหารที่ไม่สามารถตรวจสอบจากบุคคลภายนอกได้ และความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้งสิ้น

Jafarzadeh (2014, pp. 69 – 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่านซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

Marafino (2015, p. 215) ได้ศึกษาการรับรู้ทักษะการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยประเมินจากศูนย์ทักษะของ NASSP ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกันสูงในระดับทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานจริง งานวิจัยนี้สนับสนุนเครื่องมือของศูนย์การประเมินจาก NASSP ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งการบริหารงานเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ต้องมีความรู้ความจำความเข้าใจความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์และการประเมินผลมีความสามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความรู้ความสามารถในการใช้วิธีการกระบวนการขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ เฉพาะอย่าง เช่น การใช้เทคโนโลยีการวิจัย การจัดการทรัพยากร การจัดการบุคคล 2) ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจนสำเร็จประกอบด้วย กระบวนการกลุ่มมนุษยสัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ความเข้าใจในโมทัศน์โดยรวมขององค์กรประกอบด้วย ความคิดกว้างไกลหรือวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีทักษะครบทั้งสามทักษะดังกล่าวก็จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมอย่างมั่นคงถาวรสืบไป

Haim Shaked (2021, p. 1052) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทโดยตรงและต่อเนื่องในการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำด้านการเรียนการสอน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศอิสราเอล จำนวน 26 คน ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เน้นการจัดการด้านวิชาการเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับตนเอง การทำงานร่วมกับผู้นำระดับกลางในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับครู และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นทั้งมิติวิชาการและมิติเชิงมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในการพัฒนาโรงเรียน.

Dasha Grajfoner et al. (2024, p. 1178) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เกิดจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: การนิยามและการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการถูกนิยามและมองเห็นอย่างไรในบริบทของอุดมศึกษา รวมถึงศึกษาความต้องการด้านการพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 23 คน ครอบคลุม ผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มุมมองต่อภาวะผู้นำ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา มีความแตกต่างกันตามระดับผู้นำ โดยผู้นำระดับต้น มักให้ความสำคัญกับกระบวนการในงานบริหาร ขณะที่ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญ กับบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง การจัดการความคาดหวังทางสังคม และความรู้เกี่ยวกับ บริบททางวิชาการ ผลการศึกษานี้มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งที่ผ่านมามักเน้นเฉพาะผู้นำระดับสูง และยังเสนอแนวทางพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม ภาวะผู้นำให้ตอบโต้ตามความต้องการเฉพาะของแต่ละระดับในองค์กรทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ การกำหนด วิสัยทัศน์และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี การบริหารจัดการและวางแผนด้วยระบบดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการนิเทศการศึกษาอย่างชาญฉลาด การขับเคลื่อนประเด็นเหล่านี้ต้องอาศัย ความร่วมมือของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้การบริหาร ที่เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลยังส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในการบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการดำเนินการวิจัย เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากร ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับ
ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,098 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 248 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 248 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,602 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 87 คน และครูผู้สอน จำนวน 174 คน จาก 87 โรงเรียน

1.2.1 สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ลักษณะการเปิดสอนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ได้โรงเรียนระดับ ประถมศึกษา ร้อยละ 35 และโรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 100 โดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 51 โรงเรียน โรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน ได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 87 โรงเรียน

1.2.2 เลือกบุคลากรในสถานศึกษา

1.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา ที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 51 โรงเรียน โรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน

1.2.2.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในโรงเรียนที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มโรงเรียนแยกตามอำเภอ และแยกตามลักษณะการเปิดสอน กำหนดเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน 1 คนต่อ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 51 คน และโรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน 1 คนต่อ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 36 คน

1.2.2.3 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในโรงเรียนที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มโรงเรียนแยกตามอำเภอ และแยกตามลักษณะการเปิดสอน กำหนดเป็นครูผู้สอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน 2 คนต่อ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 102 คน และโรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน 2 คนต่อ 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 72 คน โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง				
	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา / วิชาการ	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
ระดับประถมศึกษา	212	212	1,114	1,574	51	51	51	102	204
ระดับขยายโอกาสทางการศึกษา	36	36	488	524	36	36	36	72	144
รวม	248	248	1,602	2,098	87	87	87	174	348

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตาราง 6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะ
การเปิดสอน

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับ ประถมศึกษา	อำเภอเมืองนครพนม				
	1. สุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)	1	1	2	4
	2. บ้านโคกกอง	1	1	2	4
	3. ดงสว่างเจริญวิทย์	1	1	2	4
	4. รอดโพธิ์ทองวิทยาสรรค์	1	1	2	4
	5. บ้านหนองแซง	1	1	2	4
	6. บ้านชะโงมนาโตน	1	1	2	4
	7. บ้านนอยไต้	1	1	2	4
	8. บ้านกลางบ้านหนาด	1	1	2	4
	9. บ้านคำพอก	1	1	2	4
	อำเภอธาตุพนม				
	10. อนุบาลวัดพระธาตุพนม “พนมวิทยาคาร”	1	1	2	4
	11. บ้านหัวปึงทุง “เขตการทาง นครราชสีมาสงเคราะห์ 3”	1	1	2	4
	12. บ้านหัวดอน (สำนักงานสลา กินแบ่งรัฐบาลสมทบสร้าง28)	1	1	2	4
	13. พระกลางวิทยาคาร	1	1	2	4
	14. บ้านน้ำคำ (สิทธิผลบุญกุล)	1	1	2	4
	15. บ้านคืบพวง	1	1	2	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับ ประถมศึกษา	16. บานทรายมูลคำผักแพว	1	1	2	4
	17. บานดอนนางหงส์ (หงส์ทองวิทยาคาร)	1	1	2	4
	อำเภอหนองหาน				
	18. อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	1	1	2	4
	19. บานโคกกลางแกนนอย (กัลยาโนอุปถัมภ์)	1	1	2	4
	20. ต้นแหลมสร้างดีวิทยานุกูล	1	1	2	4
	21. บานนาป่งคอง	1	1	2	4
	22. บานนาแกนนอย (หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนาอุปถัมภ์)	1	1	2	4
	23. บานแก่งสีลารมณีสამัคคี	1	1	2	4
	24. บานโพธิ์ศรี	1	1	2	4
	25. บานนาโสก	1	1	2	4
	26. บานนาทุ่งมั่ง	1	1	2	4
	27. บานสีชมพุมิตรภาพที่ 164	1	1	2	4
	อำเภอปลาปาก				
	28. บานกุตาไก้	1	1	2	4
	29. บานวังโพธิ์	1	1	2	4
	30. บานดอนตู	1	1	2	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับ ประถมศึกษา	31. บ้านโพนทา	1	1	2	4
	32. บ้านนามะเขือ	1	1	2	4
	33. บ้านหนองแสง	1	1	2	4
	34. บ้านนางาม	1	1	2	4
	อำเภอเรณูนคร				
	35. เรณูวิทยาคาร	1	1	2	4
	36. บ้านโนนสังข์	1	1	2	4
	37. บ้านนาบัว	1	1	2	4
	38. บ้านโพนสาวเอ้	1	1	2	4
	39. บ้านโคกกลาง	1	1	2	4
	40. บ้านนาโดนเก่า	1	1	2	4
	41. บ้านนาดี	1	1	2	4
	42. บ้านหัวขัวใต้	1	1	2	4
	43. บ้านหนองแซง	1	1	2	4
	44. บ้านสร้างแปน	1	1	2	4
	45. บ้านดอนกกโพธิ์ค่ายเสวีวิทยา	1	1	2	4
	อำเภอวังยาง				
	46. บ้านวังยาง	1	1	2	4
	47. บ้านนาขามสมปอย	1	1	2	4
	48. บ้านหนองนางดอน	1	1	2	4
	49. บ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์	1	1	2	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับ ประถมศึกษา	50. บ้านโนนหอม	1	1	2	4
	51. บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	1	2	4
	รวม	51	51	102	204
ระดับขยาย โอกาสทาง การศึกษา	อำเภอเมืองนครพนม				
	1. บ้านสำราญ	1	1	2	4
	2. บ้านนามูลฮิน	1	1	2	4
	3. บ้านโพธิ์ตาก	1	1	2	4
	4. บ้านหนองคำโคกกุ้ง	1	1	2	4
	5. บ้านผึ้ง	1	1	2	4
	6. บ้านหนองปลาตุก	1	1	2	4
	7. บ้านดอนแดงเจริญทอง	1	1	2	4
	8. บ้านกุ่มคู้	1	1	2	4
	9. บ้านวังตามัว	1	1	2	4
	10. บ้านคำสว่าง	1	1	2	4
	11. บ้านท่าค้อ(ชุมชนประสาธศิลป)	1	1	2	4
	12. บ้านชะโนต	1	1	2	4
	13. บ้านนาดอกควาย	1	1	2	4
	14. บ้านเหล่าภูมิคำธาตุ	1	1	2	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับขยาย โอกาสทาง การศึกษา	อำเภอธาตุพนม				
	15. บ้านน้ำก่ำ(ลำประชาอุปถัมภ์)	1	1	2	4
	16. บ้านทู่(สามัคคีวิทยา)	1	1	2	4
	17. บ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมนี อุปถัมภ์)	1	1	2	4
	18. บ้านแสนพันหมื่นหยอน	1	1	2	4
	19. บ้านตาลกุดยางเดี่ยวโนนสมบูรณ์	1	1	2	4
	อำเภอนาแก				
	20. ชารน้ำใจ	1	1	2	4
	21. บ้านนาคู	1	1	2	4
	22. บ้านนาเลียง	1	1	2	4
	23. หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	1	1	2	4
	24. ศรีโพธิ์ทองวิทยา	1	1	2	4
	25. ไทยรัฐวิทยา 50 (บ้านคำพิ)	1	1	2	4
	อำเภอปลาปาก				
	26. โพนสว่างนาจิววิทยา	1	1	2	4
	27. บ้านนาดอกไม้	1	1	2	4
	28. บ้านโคกกกลาง	1	1	2	4
	29. บ้านดัดเตาหนองเทาสามัคคี	1	1	2	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	ครูผู้สอน	
ระดับ ขยาย โอกาส ทางการ ศึกษา	อำเภอเรณูนคร				
	30. ชุมชนบ้านหนองยางจีน	1	1	2	4
	31. บ้านโคกหินแฮ่	1	1	2	4
	32. นางามวิทยาคาร	1	1	2	4
	34. บ้านดอนขาว	1	1	2	4
	อำเภอวังยาง				
	35. หนองผักแว่นโนนฮ้าง หนองบัวสามัคคี	1	1	2	4
	36. บ้านยอดชาดวิทยา	1	1	2	4
รวม		36	36	72	144

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

1.3 ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
5. ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

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

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล

จากการศึกษาตามข้อ 3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารแล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศิษยานุศิษย์ 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 ท่าน และครูผู้สอน 1 ท่าน

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2) คีษานีเทศก์ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

4) ครูผู้สอน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานที่
สอนและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลีผล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 นางวัชรภรณ์ บ่อมหิน คีษานีเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.5.2.4 นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านดงเตาโนนจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

4.5.2.5 นางสาวนิรมล โคตรแสง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

สรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง
ของแบบสอบถาม เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน

4.6.1 โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 50 คน

4.6.1.1 โรงเรียนบ้านนาหว้า ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา
1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.2 โรงเรียนบ้านดอนทะทราย ทดลองใช้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.3 โรงเรียนชุมชนนาจ้ว ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา
1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.4 โรงเรียนบ้านโนนกง ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา
1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.5 โรงเรียนบ้านตาล ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.6 โรงเรียนนาโพธิ์ ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.7 โรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว ทดลองใช้กับ
ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.8 โรงเรียนบ้านแก้วบัดโป่ง ทดลองใช้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.9 โรงเรียนชุมชนประสานมิตร ทดลองใช้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.6.1.10 โรงเรียนบ้านหาดกวน ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา
1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา

(α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

4.7.1 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.97

4.7.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.83 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.70 – 0.84 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.77

4.7.1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.84 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.58 – 0.73

4.7.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.89 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.70

4.7.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.90 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.80

4.7.1.5 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.89 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.78

4.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้างนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 87 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ และรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้ L.S.D. หรือมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาการประเมินความความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามลำดับความต้องการจำเป็น ทั้ง 5 ด้าน โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) 3 ลำดับแรก มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 7 กลุ่ม คือ

1.1.1.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์
ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายสัญญา
สิทธิเสนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1.1.3 ศึกษาพิเศษในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่ง
ศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน ศึกษาพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับขยายโอกาสทางการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายคุณสมบัติ นารินรักษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2) นางวรรณภา นันทสุธา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองสังข์
ราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายอำนาจ ไชยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกง “ฮินดูสมาช” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2) นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านดัดเตาโนนจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.1.1.6 หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางชฎีพร ทองเทพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.1.1.7 ครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในตำแหน่งครูผู้สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวกนกวรรณ โพธิราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในแต่ละด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกลำดับโดยเรียงลำดับจากลำดับจากลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified}$) 3 ลำดับแรกมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการพรรณนาวิเคราะห์ แล้วสรุปเป็นรายชื่อเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมากรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

**ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F – test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ (t – test dependent)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 348 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ

1.1.1 หার้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.1.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

2.2.1.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

2.2.1.3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

2.2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

2.2.2.3 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีลำดับแตกต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	n	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	87	25.00
1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	87	25.00
1.3 ครูผู้สอน	174	50.00
รวม	348	100.00
2. ลักษณะการเปิดสอน		
2.1 ระดับประถมศึกษา	204	58.62
2.2 ระดับขยายโอกาสทางการศึกษา	144	41.38
รวม	348	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	119	34.20
3.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	121	34.77
3.3 มากกว่า 20 ปี	108	31.03
รวม	348	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 348 คน จำแนกตามสถานภาพพบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 โรงเรียนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.77 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน นำเสนอตาราง 8 – 13

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	3.18	0.42	ปานกลาง	4.68	0.37	มากที่สุด
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	3.16	0.45	ปานกลาง	4.66	0.24	มากที่สุด
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	3.13	0.44	ปานกลาง	4.64	0.41	มากที่สุด
4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	3.19	0.43	ปานกลาง	4.67	0.23	มากที่สุด
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	3.22	0.47	ปานกลาง	4.65	0.36	มากที่สุด
รวม	3.18	0.24	ปานกลาง	4.66	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

($\bar{X} = 3.22$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.19$) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.18$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($\bar{X} = 3.16$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.13$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.68$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($\bar{X} = 4.66$) การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($\bar{X} = 4.65$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	3.22	0.90	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	3.06	0.59	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	3.17	0.85	ปานกลาง	4.69	0.52	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.26	0.86	ปานกลาง	4.72	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.23	0.82	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
รวม	3.18	0.42	ปานกลาง	4.68	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.26$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.23$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 3.22$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่าย

การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืน ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.69$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยี
ในการบริหารจัดการและวางแผน

ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการและวางแผน	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.82	ปานกลาง	4.64	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.16	0.94	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ	3.15	0.61	ปานกลาง	4.66	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมโยงและการสื่อสารระหว่างบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.14	0.83	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	3.22	0.82	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด
รวม	3.16	0.45	ปานกลาง	4.66	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ($\bar{X} = 3.22$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 3.16$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ ($\bar{X} = 3.15$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมโยงและการสื่อสารระหว่างบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ ($\bar{X} = 4.66$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะระเบียบวินัยของผู้เรียน	3.27	0.85	ปานกลาง	4.57	0.63	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะ ระเบียบวินัยของผู้เรียน	3.27	0.85	ปานกลาง	4.57	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.08	0.86	ปานกลาง	4.65	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับ กระบวนการเรียนรู้และการใช้ ชีวิตประจำวันของนักเรียน อย่างเหมาะสม	3.16	0.88	ปานกลาง	4.66	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอน	3.02	0.60	ปานกลาง	4.68	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อม สู่โลกอนาคต	3.11	0.85	ปานกลาง	4.62	0.60	มากที่สุด
รวม	3.13	0.44	ปานกลาง	4.64	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสร้าง
บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย

3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะระเบียบวินัยของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.27$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.16$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกอนาคต ($\bar{X} = 3.11$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.66$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.65$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางและนโยบายการศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมในปัจจุบัน	3.22	0.85	ปานกลาง	4.67	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ หลักสูตรของโรงเรียนให้มีความ ยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น	3.21	0.84	ปานกลาง	4.68	0.53	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับ การเสริมสร้างทักษะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	3.10	0.85	ปานกลาง	4.76	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อสังคม และการพัฒนาตนเอง	3.19	0.93	ปานกลาง	4.66	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการด้านหลักสูตรช่วยให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่าง รอบด้านและเกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ	3.23	0.58	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด
รวม	3.19	0.43	ปานกลาง	4.67	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านหลักสูตร
ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์ต่อสังคม
และประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.23$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและนโยบาย
การศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.22$) ผู้บริหาร
สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ให้
เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.21$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.76$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.67$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.18	0.60	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.19	0.85	ปานกลาง	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.84	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	สภาพปัจจุบัน (n = 348)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 348)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	3.29	0.85	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน	3.19	0.86	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด
รวม	3.22	0.47	ปานกลาง	4.65	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.29$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.24$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.19$) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

และการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.68$)

2.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.2.1.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน นำเสนอดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ดิจิทัลและการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.99 62.28 63.27	2 345 347	0.50 0.18	2.75	0.07
2. การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ และวางแผน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.13 68.55 69.68	2 345 347	0.57 0.20	2.84	0.06
3. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.37 64.92 67.28	2 345 347	1.18 0.19	6.29**	0.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
4. การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	3.95*	0.02
	ภายในกลุ่ม	62.82	345	0.18		
	รวม	64.26	347			
5. การนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	4.76**	0.00
	ภายในกลุ่ม	75.65	345	0.22		
	รวม	77.74	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	9.97**	0.00
	ภายในกลุ่ม	18.482	345	0.05		
	รวม	19.55	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (α .05; $F_{2,346} = 3.00$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (α .01; $F_{2,346} = 4.61$)

จากตาราง 14 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
และครูผู้สอนเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัล	สถานภาพ	สถานภาพ			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้าฝ่าย วิชาการ	ครูผู้สอน
การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน		$\bar{X}$	3.16	3.25	3.05
	ผู้บริหารสถานศึกษา	3.16	-	-0.09	0.11
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	3.25	-	-	0.20*
	ครูผู้สอน	3.05	-	-	-
การพัฒนาหลักสูตร และการสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้		$\bar{X}$	3.20	3.30	3.14
	ผู้บริหารสถานศึกษา	3.20	-	-0.10	0.06
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	3.30	-	-	0.16*
	ครูผู้สอน	3.14	-	-	-
การนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด		$\bar{X}$	3.09	3.29	3.24
	ผู้บริหารสถานศึกษา	3.09	-	-0.20*	-0.16*
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	3.29	-	-	0.05
	ครูผู้สอน	3.24	-	-	-
รวม		$\bar{X}$	3.14	3.27	3.15
	ผู้บริหารสถานศึกษา	3.14	-	-0.13*	-0.00
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	3.27	-	-	0.13*
	ครูผู้สอน	3.15	-	-	-

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าสภาพปัจจุบัน
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้าฝ่าย
วิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ส่วนผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.1.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะ การเปิดสอนแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน
ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	ลักษณะการเปิดสอน				t	sig
	ประถมศึกษา (n = 204)		ขยายโอกาส (n = 144)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	3.23	0.43	3.13	0.41	2.22*	0.03
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	3.21	0.45	3.09	0.44	2.55*	0.01
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	3.15	0.44	3.10	0.44	1.10	0.27
4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	3.23	0.43	3.14	0.42	1.76	0.08
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	3.27	0.48	3.15	0.46	2.33*	0.02
รวม	3.22	0.22	3.12	0.24	3.79**	0.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (α 0.05; $t_{347} = 1.96$)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (α 0.01; $t_{347} = 2.58$)

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน และด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา

หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นมากกว่าขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2.1.3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นำเสนอดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.08 63.19 63.27	2 345 347	0.04 0.18	0.22	0.80
2. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการและวางแผน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.07 69.61 69.68	2 345 347	0.03 0.20	0.17	0.84
3. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.32 66.96 67.28	2 345 347	0.16 0.19	0.83	0.44
4. การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.14 64.12 64.26	2 345 347	0.07 0.19	0.37	0.69
5. การนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.84 76.90 77.74	2 345 347	0.42 0.22	1.88	0.16
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.13 19.42 19.55	2 345 347	0.07 0.06	1.16	0.32

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.2.2.1 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน นำเสนอดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.76 44.71 47.47	2 345 347	1.38 0.13	10.65* *	0.00
2. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการและวางแผน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.55 18.67 19.22	2 345 347	0.27 0.05	5.05**	0.00
3. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.60 55.78 57.37	2 345 347	0.80 0.16	4.94**	0.00
4. การพัฒนาหลักสูตรและ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.41 17.98 18.38	2 345 347	0.20 0.05	3.89*	0.02

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	0.78	6.05**	0.00
	ภายในกลุ่ม	44.32	345	0.13		
	รวม	45.87	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	13.53**	0.00
	ภายในกลุ่ม	14.37	345	0.04		
	รวม	15.50	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (α 0.05; $F_{2,346} = 3.00$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (α 0.01; $F_{2,346} = 4.61$)

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัล	สถานภาพ	สถานภาพ			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้าฝ่าย วิชาการ	ครูผู้สอน
การกำหนดวิสัยทัศน์ ดิจิทัลและการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยี		$\bar{X}$	4.72	4.52	4.73
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	—	0.20*	-0.01
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.52	—	—	-0.21*
	ครูผู้สอน	4.73	—	—	—

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการในยุคดิจิทัล	สถานภาพ	สถานภาพ			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้าฝ่าย วิชาการ	ครูผู้สอน
การใช้เทคโนโลยีใน การบริหารจัดการ และวางแผน		$\bar{X}$	4.72	4.61	4.66
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	–	0.11*	0.07
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.61	–	–	0.04
	ครูผู้สอน	4.66	–	–	–
การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน		$\bar{X}$	4.72	4.53	4.65
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	–	0.19*	0.07
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.53	–	–	–0.12
	ครูผู้สอน	4.65	–	–	–
การพัฒนาหลักสูตร และการสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.72	4.62	4.67
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	–	0.10*	0.05
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.62	–	–	–0.05
	ครูผู้สอน	4.67	–	–	–
การนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด		$\bar{X}$	4.73	4.55	4.66
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.73	–	0.19*	0.08
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.55	–	–	–0.12*
	ครูผู้สอน	4.66	–	–	–
รวม		$\bar{X}$	4.72	4.57	4.67
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	–	0.16*	0.05
	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	4.57	–	–	–0.11*
	ครูผู้สอน	4.67	–	–	–

จากตาราง 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าสภาพ
ที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถม ศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยี

ในการบริหารจัดการและวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย

วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศ

และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย

วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย

วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา

โดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย

วิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2.2 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะ การเปิดสอนแตกต่างกัน นำเสนอตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	ลักษณะการเปิดสอน				t	sig
	ประถมศึกษา (n = 204)		ขยายโอกาส (n = 144)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	4.70	0.33	4.64	0.42	1.55	0.12
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	4.65	0.25	4.68	0.22	-1.33	0.19
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	4.70	0.33	4.55	0.48	3.44**	0.00
4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	4.67	0.23	4.67	0.24	0.27	0.79
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	4.67	0.33	4.62	0.40	1.33	0.18
รวม	4.68	0.18	4.63	0.25	2.08*	0.04

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (α 0.05; $t_{347} = 1.96$)

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (α 0.01; $t_{347} = 2.58$)

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นมากกว่าขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2.2.3 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นำเสนอตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	47.24	345	0.14		
	รวม	47.47	347			
2. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการและวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.44	0.65
	ภายในกลุ่ม	19.17	345	0.06		
	รวม	19.22	347			
3. การสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.98	0.38
	ภายในกลุ่ม	57.05	345	0.17		
	รวม	57.37	347			

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
4. การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	18.23	345	0.05		
	รวม	18.38	347			
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	45.76	345	0.13		
	รวม	45.87	347			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.12	0.89
	ภายในกลุ่ม	15.49	345	0.05		
	รวม	15.50	347			

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีลำดับ แตกต่างกัน”

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ
ความต้องการจำเป็น โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล	I	D	PNI	อันดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	4.68	3.18	0.472	3
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	4.66	3.16	0.475	2
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	4.64	3.13	0.482	1
4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	4.67	3.19	0.464	4
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	4.65	3.22	0.444	5
รวม	4.66	3.18	0.465	

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.482$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($PNI_{\text{modified}} = 0.475$) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.472$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.464$) การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($PNI_{\text{modified}} = 0.444$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ
ความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสาร
โดยใช้เทคโนโลยี

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.60	3.22	0.429	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน	4.68	3.06	0.529	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์	4.69	3.17	0.479	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.72	3.26	0.448	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ และความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.70	3.23	0.455	3
รวม	4.68	3.18	0.472	

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัด การเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}} = 0.529$) ผู้บริหารสถานศึกษา
สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
อย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.479$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อน
วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.455$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.448$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมี
ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน
($PNI_{\text{modified}} = 0.429$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ
ความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน

ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	3.13	0.482	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ ในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว	4.71	3.16	0.491	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูล อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ	4.66	3.15	0.479	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมโยงและ การสื่อสารระหว่างบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.69	3.14	0.494	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.61	3.22	0.432	5
รวม	4.66	3.16	0.475	

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมโยงและการสื่อสารระหว่างบุคลากร โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.494$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($PNI_{modified} = 0.491$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.482$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ ($PNI_{modified} = 0.479$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ($PNI_{modified} = 0.432$)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะระเบียบวินัยของผู้เรียน	4.57	3.27	0.398	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.65	3.08	0.510	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.66	3.16	0.475	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.68	3.02	0.550	1

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน	I	D	PNI	อันดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกอนาคต	4.62	3.11	0.486	3
รวม	4.64	3.13	0.482	

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.550$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.510$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกอนาคต ($PNI_{modified} = 0.486$) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวัน ของนักเรียนอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.475$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะระเบียบวินัย ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.398$)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคคลิทัศน์ของผู้บริหาร คำดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ
ความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรม
การเรียนรู้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง และนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน	4.67	3.22	0.450	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ให้มีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น	4.68	3.21	0.458	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครู จัดการเรียนการสอนควบคู่กับ การเสริมสร้างทักษะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	4.76	3.10	0.535	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อสังคมและการพัฒนาตนเอง	4.66	3.19	0.461	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง ได้อย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ	4.57	3.23	0.415	5
รวม	4.67	3.19	0.464	

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคคลิทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
คำดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตร
และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนควบคู่กับ การเสริมสร้าง

ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ($PNI_{modified} = 0.535$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด
คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อสังคม
และการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.461$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร
ของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น
($PNI_{modified} = 0.458$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางและนโยบายการศึกษา
ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ($PNI_{modified} = 0.450$) ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านหลักสูตรช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง
ได้อย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ($PNI_{modified} = 0.415$)

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นและลำดับ
ความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด	I	D	PNI	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากร ทางการศึกษาร่วมมือกันในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.54	3.18	0.428	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.65	3.19	0.458	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและ แนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง	4.70	3.24	0.451	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.68	3.29	0.422	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน	4.69	3.19	0.470	1
รวม	4.65	3.22	0.444	

จากตาราง 27 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.470$) ผู้บริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.458$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.451$) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกัน ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.428$) ผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.422$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{modified} = 0.465$) 3 ลำดับแรกของการศึกษาตอนที่ 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.482$)

1.2 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($PNI_{modified} = 0.475$)

1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.472$)

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน

ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยได้สรุป มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปบทสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน นอกจากนี้ควรมีนโยบายที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เช่น นโยบายการจัดหาอุปกรณ์ นโยบายการอบรมครู และนโยบายด้านความปลอดภัยไซเบอร์...”

(สัญญา สิริธินา, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การนำเสนอผลงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ควรสร้างพื้นที่ให้ครูได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน...”

(วัชรภรณ์ ป้อมหิน, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในทุกระดับ ตั้งแต่การจัดการเรียนการสอนจนถึงงานบริหารเพื่อให้ครูและนักเรียนรู้สึกใกล้ชิดและมั่นใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัล...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...เปิดโอกาสให้ทดลองและนวัตกรรม โดยไม่มุ่งเน้นการลงโทษ หากผิดพลาดแต่ใช้เป็นบทเรียนร่วมกันควรมีการสร้างค่านิยมร่วมเช่น ความโปร่งใสการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ควรเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) ทั้งในครู บุคลากร และนักเรียน ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ระบบออนไลน์...”

(วรรณภา นันทสุธา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ควรส่งเสริมการทำงานแบบ Collaboration ผ่านเครื่องมือดิจิทัล เช่น Google Workspace, Microsoft Teams หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้นแบบ

การใช้ดิจิทัล (Digital Role Model) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีจริงในการทำงานและแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ชัดเจน...”

(วชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ควรมีการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลการเข้าเรียน หรือพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัล...”

(อำนาจ ไชยสงค์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เน้นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) ให้ครูและนักเรียนมีบทบาทในการริเริ่มโครงการดิจิทัลของตนเอง...”

(ชวีพร ทองเทพ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตัวอย่างเช่น การจัดให้มีการประชุมทีมวิชาการเพื่อแบ่งปันนวัตกรรมการสอน หรือการสร้างช่องทางสื่อสารออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้...”

(กนกวรรณ โพธิราช, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียน (School Management Information System – SMIS) การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์เพื่อประสานงานกับครูและผู้บริหาร หรือการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

จากผลการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล
 ในโรงเรียน สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทาง ดังตาราง 28

ตาราง 28 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
 วิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม
 ดิจิทัลในโรงเรียน

แนวทางพัฒนาด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียน	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8	80.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี นโยบายที่สนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	9	90.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงาน ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	9	90.00

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										ไม่ พบ	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น แบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8	80.00
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครู และนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัล คือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	8	80.00

จากตาราง 28 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการประเมินความ
ต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศ
และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีจำนวน
10 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนา ได้จำนวน 6 แนวทาง คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
อย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกา
สในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครู และนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ผู้วิจัย สรุบทหัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน...”

(สัญญา สิริธินา, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการ หรือแพลตฟอร์มการจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สถิติการเข้าเรียน พฤติกรรมนักเรียน และข้อมูล ด้านงบประมาณ การนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ และวางแผนจะทำให้การตัดสินใจ เป็นไปอย่างมีเหตุผลและตอบสนองต่อปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนได้อย่างตรงจุด...”

(วัชรภรณ์ ป้อมหิน, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสาร ออนไลน์อย่าง Google Workspace หรือ Microsoft 365 เพื่อสร้างช่องทางที่รวดเร็ว ในการกระจายข่าวสาร ประสานงาน และแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือสำหรับ การทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ไม่ว่าอยู่ที่ใด...”

(วรรณภา นันทสุธา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนสำหรับ การจัดหา จัดสรร และบำรุงรักษาทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์

คอมพิวเตอร์ โปรแกรมลิขสิทธิ์ หรือระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การวางแผนต้องคำนึงถึงงบประมาณและความคุ้มค่าในระยะยาว เพื่อให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง...”

(วชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัยไซเบอร์ในโรงเรียน...”

(อำนาจ ไชยสงค์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและไม่กลัวที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัล และยกย่องผู้ที่นำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น...”

(ชวีพร ทองเทพ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบบริหารจัดการโรงเรียนแบบดิจิทัล (School Management System) มาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้านวิชาการ บุคลากร นักเรียน และการเงิน...”

(กนกวรรณ โพธิราช, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบติดตาม ประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ Dashboard และระบบรายงานออนไลน์ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนและการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ ตามข้อมูลที่ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการตอบโจทย์ยุคดิจิทัล...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นข้อมูลเป็นฐาน (Data – Driven) และ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ (Technology – Enabled) เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีระบบการจัดการโปร่งใส คล่องตัว และสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้ทันทางที่...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

จากผลการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ
และวางแผน สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทาง ดังตาราง 29

ตาราง 29 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร
จัดการและวางแผน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร บรรยาภาคและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการ หรือแพลตฟอร์ม การจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น ผู้นำในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	9	90.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ให้มีการใช้เครื่องมือสำหรับ การทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่นไม่ว่าจะอยู่ที่ใด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ วางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนสำหรับ การจัดหา จัดสรร และบำรุงรักษา ทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	9	90.00

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										หมายเหตุ	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อความปลอดภัยไซเบอร์ ในโรงเรียน	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80.00
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากร เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง และไม่กลัวที่จะทดลองใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	9	90.00

จากตาราง 29 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีจำนวน 10 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนา ได้จำนวน 6 แนวทาง คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการหรือแพลตฟอร์มการจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นไม่ว่าจะอยู่ที่ใด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนสำหรับการจัดหา จัดสรร และบำรุงรักษาทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัยไซเบอร์ในโรงเรียน

6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและไม่กลัวที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

2.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี
ผู้วิจัยสรุปบทสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ง่าย เช่น การใช้แบบสำรวจออนไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็น การใช้ระบบแชทเพื่อตอบคำถามและข้อเสนอแนะ หรือการจัดเวทีออนไลน์เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การสื่อสารสองทางนี้จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงนโยบายได้อย่างเหมาะสม...”

(สัญญา สิริธินา, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์เพื่อจัดการประชุมที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การใช้ระบบคลาวด์เพื่อแบ่งปันข้อมูลและเอกสาร หรือการใช้โซเชียลมีเดียของโรงเรียนในการเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้ปกครอง...”

(วัชรภรณ์ ป้อมหิน, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการในโรงเรียน วิสัยทัศน์นี้ต้องไม่เพียงแต่กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยี แต่ต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เทคโนโลยีจะนำมาซึ่งการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในทุกมิติ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่าย...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต...”

(วรรณภา นันทสุธา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร แต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องมีส่วนร่วม...”

(วชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสาร มีการสร้างระบบการประชุมออนไลน์ เพื่อกระจายข้อมูลและติดตามความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง (Two – way Communication) เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนสะท้อนความคิดเห็นผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล...”

(อำนาจ ไชยสงค์, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่าง ในการใช้เทคโนโลยี สร้างแรงบันดาลใจผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น การแชร์ความสำเร็จของครูและนักเรียน บนแพลตฟอร์มโรงเรียน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสื่อสาร ส่งเสริมการสื่อสารวัฒนธรรมดิจิทัล เช่น การใช้ถ้อยคำสร้างสรรค์ การเคารพสิทธิผู้อื่นในโลกออนไลน์...”

(สุริพร ทองเทพ, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนและการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการยอมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร...”

(กนกวรรณ โพธิราช, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผล สำหรับการเรียนการสอน วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ผ่านระดับการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ปรับปรุงการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยรับ Feedback และนำมาพัฒนาเครื่องมือ / วิธีการให้เหมาะสมกับผู้รับสาร...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันสมัย ควบคู่กับการสื่อสารที่รวดเร็ว โปร่งใส และมีส่วนร่วมผ่านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเข้าใจรวม และขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ดิจิทัลที่แท้จริง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

จากผลการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยี สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทาง ดังตาราง 30

ตาราง 30 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารงาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

แนวทางพัฒนาด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	9	80.00

ตาราง 30 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่										ไม่ ครบ	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนด พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถวัดผลได้ มีการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร แต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	9	90.00
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพ การเรียนรู้และการบริหารจัดการ ในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	8	80.00
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือจากทุกฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	9	90.00
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น แบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80.00
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทาง การสื่อสารที่เปิดกว้าง	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	9	90.00

จากตาราง 30 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีจำนวน 10 แนวทาง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนา ได้จำนวน 6 แนวทาง คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร แต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องมีส่วนร่วม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการในโรงเรียน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่าย
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง

สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แนวทางการพัฒนา
ด้านการสร้าง บรรยากาศและ วัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคน มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ และวางแผน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ หรือแพลตฟอร์มการจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นไม่ว่าจะอยู่ที่ใด 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สำหรับการจัดหา จัดสรรและบำรุงรักษาทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียน

ตาราง 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	แนวทางการพัฒนา
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัยไซเบอร์ในโรงเรียน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและไม่กลัวที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน
การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร แต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องมีส่วนร่วม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการในโรงเรียน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่าย 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ง่าย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
และครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย
วิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี
- 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน
- 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน
- 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนครขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 87 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบ แบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3. นำข้อมูลตอนที่ 2 มาหาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)
4. ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($\bar{X} = 3.22$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.19$) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.18$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($\bar{X} = 3.16$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.13$)

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.68$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($\bar{X} = 4.66$) การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($\bar{X} = 4.65$) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$)

3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แต่ละด้านมีลำดับ

ที่แตกต่างกัน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.482$) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($PNI_{\text{modified}} = 0.475$) การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.472$) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.464$) การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ($PNI_{\text{modified}} = 0.444$)

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปจากคำสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีนโยบายที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยน ประสพการณ์ และเรียนรู้จากกันและกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครู และนักเรียนเชื่อมั่นว่าดิจิทัลคือโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ด้านการใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ หรือแพลตฟอร์มการจัดการโรงเรียนเพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ มีการใช้เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างราบรื่นไม่ว่าจะอยู่ที่ใด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สำหรับการจัดหา จัดสรร และบำรุงรักษาทรัพยากรดิจิทัลในโรงเรียน 5) ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อความปลอดภัยไซเบอร์ในโรงเรียน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและไม่กลัวที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร แต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการในโรงเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่าย 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ง่าย

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญเชิงลึกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนงานวิชาการทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ โรงเรียนบางแห่งยังมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์เครือข่าย อินเทอร์เน็ต และสื่อเทคโนโลยี ส่งผลให้การบริหารจัดการและการเรียนการสอนไม่สามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้ว่าผู้บริหารจะสนับสนุนให้ครูใช้สื่อดิจิทัล แต่ครูบางส่วนยังขาดทักษะการออกแบบนวัตกรรมหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาได้เต็มที่ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง

จึงทำให้สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 97 – 109) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนิรุจน์ ชัยมณี (2566, หน้า 178 – 195) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับศิริ ศิริภรณ์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 81 – 90) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับรหัสดาว ไกรศิริ และชยาภานต์ เรื่องสุวรรณ (2567, หน้า 483 – 496) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับธนาพร ศรีหานาม สายันต์ บุญไย และผกาพรรณ วัฒนนาม (2568, หน้า 22 – 31) ได้ทำการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลระดับชาติและความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สามารถเลือกใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและแพลตฟอร์ม ออนไลน์เพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการสอน และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือยกระดับคุณภาพผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพผ่านระบบดิจิทัลทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริ ศิริภิมมย์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 81 – 90) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับรหัสดาว ไกรศิริ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2567, หน้า 483 – 496) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับธนาพร ศรีหานาม สายันต์ บุญใบ และผกาพรรณ วัฒนนาม (2568, หน้า 22 – 31) ได้ทำการวิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแต่ละกลุ่มบุคลากรมีบทบาท หน้าที่ และมุมมองที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น

ด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารเชิงกลยุทธ์ หัวหน้าฝ่ายวิชาการมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรและการขับเคลื่อนงานวิชาการ ส่วนครูผู้สอนสะท้อนประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติการเรียนการสอน ทำให้มุมมองต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลมีความหลากหลาย นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ส่งผลต่อความพร้อมของทรัพยากรดิจิทัล งบประมาณ บุคลากร และโอกาสในการพัฒนา ทำให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละโรงเรียน จึงทำให้สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทุกกลุ่มบุคลากรมีโอกาสได้รับนโยบายการพัฒนาและการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากต้นสังกัดในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในแวดวงการศึกษาเป็นเรื่อง πουทุกฝ่ายต้องเผชิญร่วมกัน ไม่ว่าจะมีความพร้อมมากหรือน้อย ทำให้การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การอบรมสัมมนาและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ ยังถูกจัดให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ครูและผู้บริหารทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งระบบการทำงานภายในโรงเรียนยังเชื้อให้ทุกคนต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีแนวโน้มสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาพร ศรีหานาม สายันต์ บุญใบ และผกาพรรณ วรรณานาม (2568, หน้า 22 – 31) ได้ทำการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร มีบทบาท หน้าที่ และมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษามักให้ความสำคัญกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการวางกลยุทธ์เชิงนโยบาย ขณะที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการมุ่งเน้น การจัดการหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนครูผู้สอนจะสะท้อน ความต้องการเชิงปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ทำให้สภาพ ที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลถูกมองจากมิติที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนยังส่งผลต่อมุมมองดังกล่าว โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือเปิดสอนครบทุกระดับชั้นมักคาดหวังให้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลก้าวหน้า ในระดับสูงสุด เนื่องจากมีทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลรองรับ ในขณะที่โรงเรียน ขนาดเล็กหรือมีการเปิดสอนเพียงบางระดับชั้นอาจมุ่งหวังสภาพที่พึงประสงค์ในเชิงการ สนับสนุน ความพร้อมของอุปกรณ์ และการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเป็นหลัก จึงทำให้ ความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละกลุ่มและแต่ละ โรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลว่าเป็นปัจจัยหลัก ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และต่างก็ได้รับการผลักดันจากนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงาน จะมีประสบการณ์มากหรือน้อยก็มีความเข้าใจและคาดหวังสภาพที่พึงประสงค์ไปใน ทิศทางเดียวกัน อีกทั้งการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอผ่านการอบรม สัมมนา และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในงานประจำวันยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านประสบการณ์ ทำให้ความ คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาพร ศรีหานาม สายันต์ บุญไย และผกาพรรณ วัฒนานาม (2568, หน้า 22 – 31) ได้ทำการวิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แต่ละด้านมีลำดับ
ที่แตกต่างกัน เรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่การสร้างบรรยากาศ
และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน
การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร
และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม
ดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเอื้อให้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
ประสบความสำเร็จ หากไม่มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สนับสนุน แม้จะมีเทคโนโลยี
และเครื่องมือที่ทันสมัยก็อาจไม่เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ การบริหารจัดการ
และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญรองลงมา เนื่องจากเป็นกรอบให้การ
พัฒนาวิชาการและการนิเทศดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ส่วนการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล
การพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศด้วยเทคโนโลยีล้วนต้องอาศัยการสนับสนุน
จากบรรยากาศและระบบที่เอื้ออำนวย จึงทำให้ความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านมีลำดับ
แตกต่างกันตามความสำคัญและลำดับการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริ
ศิริภรณ์ และอาคม อึ้งพวง (2566, หน้า 81 – 90) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เรียงตามลำดับจากมาก ไปน้อย ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ
เป้าหมายของโรงเรียน และการนิเทศการสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สอดคล้องกับรหัสดาว ไกรศิริ และชยาภรณ์ เรื่องสุวรรณ (2567,
หน้า 483 – 496) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.34 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการ บริหารจัดการหลักสูตร 2) ด้านการนิเทศและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ด้านการ จัดการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัดประเมินผลและวิจัย สอดคล้องกับ Haim Shaked (2021, p. 1052) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทโดยตรงและต่อเนื่องในการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เน้นการจัดการด้านวิชาการเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับตนเอง การทำงานร่วมกับผู้นำระดับกลางในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับครู และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานทาง การศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นทั้งมิติวิชาการและมิติเชิงมนุษยสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในการพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับ Dasha Graifoner et al. (2024, p. 1178) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เกิดจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: การนิยามและการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มุมมองต่อภาวะผู้นำและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา มีความแตกต่างกันตามระดับผู้นำ โดยผู้นำระดับต้นมักให้ความสำคัญกับกระบวนการในงานบริหาร การจัดการความคาดหวังทางสังคม และความรู้เกี่ยวกับบริบททางวิชาการผลการศึกษานี้มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งที่ผ่านมามักเน้นเฉพาะผู้นำระดับสูง และยังเสนอแนวทางพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำให้ตอบโจทย์ตามความต้องการเฉพาะของแต่ละระดับในองค์กรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลางแสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีช่องว่างหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาอีกมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและพยายามปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลแต่ยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามประสงค์ให้ผู้บริหารมีความพร้อมและมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลดีต่อสถานศึกษาที่จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ การใช้ซอฟต์แวร์จำลอง หรือการใช้หุ่นยนต์ในการเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น เนื่องจากมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ หรือภาคเอกชนได้อย่างกว้างขวาง ผ่านช่องทางออนไลน์ สถานศึกษาจะมีความพร้อมในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

1.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าด้านที่มีความจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมดิจิทัล การปรับแนวคิด และการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียน กำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูนักเรียนและชุมชน ในการสร้างบรรยากาศดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
- 2.2 ควรวิจัยและเปรียบเทียบผลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ระหว่างสถานศึกษาสังกัดรัฐบาลและเอกชน โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา
- 2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐิกา พรหมวาทย์ (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยกกระบัตร อำเภอสามเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. ราชกิจจานุเบกษา.*
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. กรุงเทพฯ: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.*
- กัญญาภัค จุฑพลกุล และทัศนะ ศรีปัดตา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- กำธรณ์ ศรารวรรณ. (2563). *Digital Mindset สำคัญอย่างไรในยุค Digital Transformation. เข้าถึงได้จาก <http://bit.ly/3DJtkom>. 24 กรกฎาคม 2568.*
- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(2), 467 – 478.*
- เกสรนา บุญครอบ. (2565). *การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัทมิติสุขุ พรีซิชั่นไทย จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 51 – 61. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tcithaijo.org/index.php/msaru/article/view/260965/174840>.*
- ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพันธ์ มาตราช. (2568). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- จิตรกร จันท์สุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. *Sisaket Rajabhat University Journal*, 15(2), 39 – 49.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 16(48), 396 – 410.
- จิระนันท์ มูลมาตร. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 21 – 32.
- จิรารัตน์ ศรีหะมงคล. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ กมล และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตบึงมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 387 – 403.

- จุฑามาส ชีรภาพสถาพร และในตะวัน กำหอม. (2568). คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารสถาบันพหุติ, 2(3), 25 – 34.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่ม สหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลณา ม่วงหวาน. (2564). รายงานการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการ
พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.
- ชลนิชา คีลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญชัย นันทะพา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนาพร ศรีหานาม, สายันต์ บุญใบ และผกาพรรณ วัฒนนาม. (2568). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 13(50), 22 – 32.
- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ธันยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). *องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 77 – 91.

- นพรัตน์ แยมโกสุม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุตต์ ชัยมณี (2566). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นุรโสภา หลังปุเต้. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนติ มโนปัญญา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยพรรณ สุระคาย และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา วรวัฒนชัย. (2560). *การคิดเชิงบวก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 16(2), 70 – 86.
- ปัทมา ชัยโรจน์วงศ์. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ปิยวัฒน์ คำโคตร และอมรทิพย์ เจริญผล. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(3), 97 – 110.
- ปิยะพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนธกานต์ นุญทุธิ์มนตรี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12(4), 174 – 185.
- พรธิดา ลำเกาทอง. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณอร อุชุกาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- พระราชวุฒ ปัญญะวิชโร. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลัก สัมปปริสตรธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ในเวทีนำเสนอการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 (หน้า 942 – 948). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิมพ์พิลา อำนาง. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูโนเด็ค แสตนด์สตาร์ เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูริรัตน์ ลูกใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณีรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรรณ และมานี แสงหิรัญ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 7(8), 344 – 362.
- มนัส ทวีกัน. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มะสนันท์ อาลี. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมอพัฒนา จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- รหัสดาว ไกรศิริ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสาร interdisciplinary Academic and Research Journal*, 7(8), 483 – 497.
- รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัท ในนิคม อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รัชฎากร ประสาท. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53 – 62.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลลิตา สมใจ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ลลิตา แสนสุข. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224 – 240.
- วรฤทธิ ไชยสัตย์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชัย ราชวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(4), 25 – 32.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2566). ผู้นำแห่งปัญญา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- วิชยานนท์ ทรัพย์ถาวรธานี. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วินิดา ทองกลอง. (2023). กลยุทธ์การวางแผนงานด้านวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชะอำจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรม การจัดการ*, 1(3), 75 – 88.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบความสารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักรินทร์ ชันฉวี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริ ศิริภรณ์ และ อาคม อึ้งพวง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(3), 383 – 396.

- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร อัจภักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สถาพร สมอุทัย. (2565). “การนิเทศการศึกษา” หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยวิชาการ 5(3), 275 – 288.
- สมเกียรติ อินทสิงห์, ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ, ณัด บุญชัย และชาติรี มณีโกศล. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 448 – 462.
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมพงษ์ อินทรประเสริฐ. (2566). บทบาทผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ ชูยจันทิก. (2567). ภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาตามหลักภาวะ 4 กลุ่มโรงเรียนสว่างสูงกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารมหาจุฬาลงกรณ, 15(2), 160 – 172.
- สมฤทัย ทองบุญนุ้ม. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรรยาภาศห้องเรียนเชิงบวกสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สรรเพชญ์ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- สรวิชัย โสมดี, ทศนีย์ บุญมาภิ, สังวาร์ วังแจ่ม และสุรศักดิ์ สุทธสิริ (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. วารสาร มจร อุบลปรทรรคน, 9(1), 838 – 848.*
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุง พ.ศ. 2567). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills. 7 พฤษภาคม 2567.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.*
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580). ราชกิจจานุเบกษา.*
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- สุกัญญา เทพินทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชนา โกมลวนิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 21*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2561). 3 บทบาทใหม่ครูยุคอัลฟ่า รับวันครูแห่งชาติ 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/education/news-278682> 8 พฤษภาคม 2567.
- สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *รายงานวิจัย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2565). *การพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ต้นสิงห์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสาวลักษณ์ พันธบุตร กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อดิพงษ์ สุขนาถ และชัยพจน์ รักราม. (2557). *การพัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านทุ่งกรวดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2), 96 – 107.
- อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..
- อะธิดา แสงอรุณ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23 – 35.
- อิงอร บัวขจร. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อิสระ ชอนบุรี (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทิศ ทาหอม. (2566). *กลยุทธ์การนำองค์ความรู้เพื่อการพัฒนา*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->. 24 กรกฎาคม 2568.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Acebuche, A. C. (2024). Digital leadership towards effective school management: A systematic review. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 16(2), 174 – 191. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10451815>.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Associations between traditional and digital leadership in academic environment: During the COVID –19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(4), 405 – 428.
- Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. เข้าถึงได้จาก <http://farrukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf> 9 พฤษภาคม 2568.
- CASTLE. (2009). *Principals Technology Leadership Assessment*. Retrieved from <http://dangerouslyirrelevant.org/wp-content/uploads/2017/04/PTLA Packet.pdf>.
- Chan, P. K. (2023). Digital vision and leadership in the age of transformation. *Journal of Digital Management*, 14(3), 110 – 115.
- Daft, R.L. (2008). *The Leadership Experience*. 4th Edition, Thomson Corporation, Stamford.
- Glickman. (2007). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.

- Godbey, Ronde and Throckmorton. (2012). "Interpreting Student Performance Through the Use of Alternative Forms of Assessment," *Dissertation Abstracts International*, 32(2), 123.
- Grajfoner, D., Rojon, C., & Eshraghian, F. (2024). Academic leaders: In – role perceptions and developmental approaches. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(5), 1178 – 1205.
- Hague, C., & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum*. Bristol: Future lab. Retrieved from <https://www.nfer.ac.uk/publications/futl06/futl06.pdf>.
- Klein, J. (2012). The open-door policy: Transparency minimizes conflicts between school principals and staff. *International Journal of Educational Management*, 26(6), 550 – 564.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Krug. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430 – 443.
- LEAD Research Series. (2015). *Beyond easy answers: New leadership practice for the digital age*. Berlin: Mercator Capacity Building Center for Leadership and Advocacy.
- Marafino, B. (2015). Efficient and sparse feature selection for biomedical text classification via the elastic net: Application to ICU risk stratification from nursing notes. *Journal of biomedical informatics*, 54, 114 – 120.
- Marsh. (2005). Leadership and Strategy. In Bush, T., & Bell, L. (Eds.) *The Principles and Practice of Educational Management* (pp. 51 – 69). London: Paul Chapman Publishing.
- Mike Ribble. (2011). *Digital Citizenship in Schools*. (2nd ed.). New York: Macmillan.

- Nadler, L. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. (2nd ed.). Wiley: New York and Chichester.
- Schrum, L. & Levin, B. (2009). *Leading 21st century schools*, Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Shaked, H. (2024). Relationship-based instructional leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 27(5), 1052 – 1069.
- Sheninger, E. (2014). *Digital Leadership: Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.
- Smith, J. A. (2022). *Transformative academic leadership*. Stanford: Academic Press.
- Scott, W. G. & Mitchell, T. R. (1972). *Organization Theory; a Structural and Behavioral Analysis*. Homewood] IL: Irwin.
- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieved from <https://www.cmswire.com/digitalworkplace/8-skills-every-digitalleaderneeds/>. June 6th, 2025.
- Susan Ward. (2023). *What Is Leadership?*. Retrieved from <https://www.thebalancemoney.com/leadership-definition-2948275> April 11th, 2023.
- Tracey Wilen, (2018). *Digital Disruption: The Future of Work, Skills, Leadership, Education and Careers in a Digital World*, New York: Peter Lang Inc.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hall.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81 – 93. <https://doi.org/10.1037/a0019835>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงเตาโนนจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

5. นางสาวนิรมล โคตรแสง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสัญญา สิริทิเสนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
5. นายคุณสมบัติ นารินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
6. นางวรรณภา นันทสุธา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองสังข์ราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
7. นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดักเต้าโนนจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
8. นายอำนาจ ไชยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุง “อินตูลมาซ” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
9. นางสุรีพร ทองเทพ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
10. นางสาวกนกวรรณ โพธิ์ราช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเรณูวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖

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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์

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

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖

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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนิรมล โคตรแสง

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

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพจนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖

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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

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

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖



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

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภูวະบุตร 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 นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำพอดท่าดอกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนาจัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๕

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนพะธาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๑

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วิวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๔ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวัชรภรณ์ ป้อมหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายคุณสมบัติ นารินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวรรณภา นันทสุธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๘

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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอำนาจ ไชยสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๘



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชรีพร ทองเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวกนกวรรณ โพธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมิน... ..งการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘๙



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

๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสัญญา สติเสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายชัยณรงค์ มีบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายชัยณรงค์ มีบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๒๖๙ ๐๒๓๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุง
แบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายชัยณรงค์ มีบุญ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1.3 ครูผู้สอน				
2	ลักษณะการเปิดสอน 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา 2.2 โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พัฒนาการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ และสะท้อนถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับการสื่อสาร สร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และวางแผน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ วางแผน และติดตามการดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจอย่างแม่นยำ และการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคดิจิทัล				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมโยงและการสื่อสารระหว่างบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล				
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัล ในโรงเรียน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง กระบวนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้ และบ่มเพาะระเบียบวินัย ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผสมผสานเทคโนโลยีสู่การเรียนรู้และชีวิตประจำวัน อย่างเป็นธรรมชาติ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการสอน แต่ยังพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่ขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีอย่างแท้จริง				
	11 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะระเบียบวินัยของผู้เรียน				
	12 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ				
	13 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และการใช้ ชีวิตประจำวันของนักเรียนอย่างเหมาะสม				
	14 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบดิจิทัลในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน				
	15 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริม การพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่โลกอนาคต				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง กระบวนการสำคัญที่กำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษาให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพร้อมรองรับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หลักสูตรนี้ต้องมีความยืดหยุ่น ประยุกต์เข้ากับบริบท ท้องถิ่นได้ และมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ เสริมสร้างทักษะ ปลูกฝังค่านิยม และเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ				
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง และนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน				
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร ของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น				
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครู จัดการเรียนการสอนควบคู่กับการเสริมสร้าง ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต				
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อสังคมและการพัฒนาตนเอง				
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติ				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี อย่างชาญฉลาด		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุดและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน สิ่งนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร และยังส่งเสริมให้เกิดการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงชี้แนะแหล่งเรียนรู้วิทยาการที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง				
	21 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน				
	22 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามจุดหมายของหลักสูตร				
	23 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง				
	24 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน				
	25 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ การประเมินความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ลักษณะการเปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1									
ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ความเชื่อมโยงและการสื่อสาร ระหว่างบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน									
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นความสนใจ และบ่มเพาะ ระเบียบวินัยของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ของครูและบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการ เรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวัน ของนักเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้า งวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อม สู่โลกอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ดานที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้									
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางและนโยบายการศึกษา ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร ของโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นและ สามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ บริบทของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อ สังคมและการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการด้านหลักสูตรช่วยให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้าน และเกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด									
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกัน ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การให้คำปรึกษาและแนะนำ แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด ประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยีและการพัฒนา วิชาชีพครูส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสอดคล้อง
ทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นการประเมินความต้องการ
จำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลแล ะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.83 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.70 – 0.84 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.77	1	0.81	0.77
	2	0.84	0.43
	3	0.73	0.73
	4	0.70	0.56
	5	0.78	0.66
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการและวางแผน ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.84 และค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.58 – 0.73	6	0.78	0.58
	7	0.77	0.61
	8	0.75	0.67
	9	0.76	0.73
	10	0.84	0.63

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม ดิจิทัลในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.89 และค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.70	11	0.69	0.58
	12	0.89	0.69
	13	0.77	0.55
	14	0.87	0.70
	15	0.87	0.70
4. การพัฒนาหลักสูตรและการสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.90 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.80	16	0.47	0.80
	17	0.80	0.69
	18	0.75	0.70
	19	0.74	0.76
	20	0.79	0.79

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.89 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 0.69 – 0.79 และค่าอำนาจ จำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.78	21	0.77	0.78
	22	0.69	0.72
	23	0.75	0.72
	24	0.79	0.72
	25	0.77	0.73
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.97			

จากตาราง 33 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นสภาพ
ที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
เท่ากับ 0.97 และค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.89 และค่าอำนาจ
จำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.80 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.83 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.84
และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.77

2. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.84 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.58 – 0.73

3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.84 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.89 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.70

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.90 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.80

5. ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.89 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.78

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารการศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ชัยณรงค์ มีบุญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ลักษณะการเปิดสอน

- ☐ โรงเรียนประถมศึกษา
- ☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 - 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น
ตามระตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี										
0	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	✓					✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ
ตรงกัน สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด และสภาพพึงประสงค์ ของท่าน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การนิเทศการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด											
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน										
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร										
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและแนะนำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง										
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมอบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน										
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาวิชาชีพครูส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	ผู้บริหาร	87	20.1	25.0	25.0
	สถานศึกษา				
	หัวหน้าฝ่าย	87	20.1	25.0	50.0
	วิชาการ				
	ครูผู้สอน	174	40.3	50.0	100.0
	Total	348	80.6	100.0	
Missing	System	84	19.4		
Total		432	100.0		

ลักษณะการเปิดสอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	ประถมศึกษา	204	47.2	58.6	58.6
	า				
	ขยายโอกาส	144	33.3	41.4	100.0
	Total	348	80.6	100.0	
Missing	System	84	19.4		
Total		432	100.0		

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	119	27.5	34.2	34.2
	10-20 ปี	121	28.0	34.8	69.0
	มากกว่า 20 ปี	108	25.0	31.0	100.0
	Total	348	80.6	100.0	
Missing	System	84	19.4		
Total		432	100.0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
bb1	348	3.00	5.00	4.6782	.36988
bb2	348	3.60	5.00	4.6621	.23534
bb3	348	3.00	5.00	4.6351	.40662
bb4	348	3.60	5.00	4.6707	.23015
bb5	348	3.40	5.00	4.6517	.36358
bb	348	3.80	5.00	4.6595	.21134
Valid N (listwise)	348				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
α1	348	2.00	5.00	3.2213	.89501
α2	348	2.00	5.00	3.0575	.58524
α3	348	2.00	5.00	3.1724	.85160
α4	348	2.00	5.00	3.2557	.85596
α5	348	2.00	5.00	3.2328	.82145
αα1	348	2.20	4.40	3.1879	.42700
α6	348	2.00	5.00	3.1293	.81975
α7	348	2.00	5.00	3.1638	.93547
α8	348	2.00	5.00	3.1466	.61096
α9	348	2.00	5.00	3.1351	.82931
α10	348	2.00	5.00	3.2241	.81506
αα2	348	2.20	4.20	3.1598	.44810
α11	348	2.00	5.00	3.2701	.85322
α12	348	2.00	5.00	3.0776	.86044
α13	348	2.00	5.00	3.1638	.88155
α14	348	2.00	5.00	3.0201	.59985
α15	348	2.00	5.00	3.1092	.84855
αα3	348	2.00	4.20	3.1282	.44034
α16	348	2.00	5.00	3.2241	.84628
α17	348	2.00	5.00	3.2098	.84145
α18	348	2.00	5.00	3.1034	.84927
α19	348	2.00	5.00	3.1925	.92687
α20	348	2.00	5.00	3.2328	.58351
αα4	348	2.20	4.40	3.1925	.43034
α21	348	2.00	5.00	3.1810	.60162
α22	348	2.00	5.00	3.1925	.85236
α23	348	2.00	5.00	3.2356	.83628
α24	348	2.00	5.00	3.2874	.84755
α25	348	2.00	5.00	3.1897	.86141
αα5	348	2.00	4.40	3.2172	.47331
αα	348	2.52	3.72	3.1771	.23737
Valid N (listwise)	348				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	348	3.00	5.00	4.6034	.61037
b2	348	3.00	5.00	4.6810	.52487
b3	348	3.00	5.00	4.6868	.51731
b4	348	3.00	5.00	4.7184	.48731
b5	348	3.00	5.00	4.7011	.51187
bb1	348	3.00	5.00	4.6782	.36988
b6	348	3.00	5.00	4.6408	.60759
b7	348	3.00	5.00	4.7126	.48393
b8	348	3.00	5.00	4.6552	.61822
b9	348	3.00	5.00	4.6897	.54345
b10	348	3.00	5.00	4.6121	.61356
bb2	348	3.60	5.00	4.6621	.23534
b11	348	3.00	5.00	4.5718	.63338
b12	348	3.00	5.00	4.6523	.58049
b13	348	3.00	5.00	4.6580	.56890
b14	348	3.00	5.00	4.6753	.53227
b15	348	3.00	5.00	4.6178	.60299
bb3	348	3.00	5.00	4.6351	.40662
b16	348	3.00	5.00	4.6724	.55958
b17	348	3.00	5.00	4.6782	.52586
b18	348	3.00	5.00	4.7644	.50553
b19	348	3.00	5.00	4.6638	.56727
b20	348	3.00	5.00	4.5747	.64208
bb4	348	3.60	5.00	4.6707	.23015
b21	348	3.00	5.00	4.5402	.66280
b22	348	3.00	5.00	4.6466	.56182
b23	348	3.00	5.00	4.6983	.51300
b24	348	3.00	5.00	4.6839	.52387
b25	348	3.00	5.00	4.6897	.54345
bb5	348	3.40	5.00	4.6517	.36358
bb	348	3.80	5.00	4.6595	.21134
Valid N (listwise)	348				

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมิน
ความต้องการจำเป็นและแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายชัยณรงค์ มีบุญ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์เวลา

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

โดยเลือกด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่า
ค่าเฉลี่ยรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.465$) 3 ลำดับแรกของการศึกษาตอนที่ 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน

($PNI_{\text{modified}} = 0.482$)

1.2 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน ($PNI_{\text{modified}} = 0.475$)

1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี

($PNI_{\text{modified}} = 0.472$)

**ประเด็นคำถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและวางแผน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยี อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายชัยณรงค์ มีบุญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายสัญญา สิทธิเสนา รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา สัมภาษณ์ 3 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางวัชรารัตน์ ป้อมหิน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายคุณสมบัติ นารินทร์รักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาสัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางวรรณภา นันทสุธา ผู้อำนวยการโรงเรียน
หนองสังข์ราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวชิรเมษฐ์ บำรุงผดุงวิทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านดงเต่าโนนจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สัมภาษณ์ 4 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายอำนาจ ไชยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองกุง “ฮินดูสมาช” สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สัมภาษณ์ 10 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางซูรีพร ทองเทพ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สัมภาษณ์ 11 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวกนกวรรณ โพธิราช ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเรณูวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สัมภาษณ์ 11 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา สัมภาษณ์ 16 พฤศจิกายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายชัยณรงค์ มีบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	22 มีนาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	246 หมู่ 4 ตำบลเรณู อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม 48170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านปากบัง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเรณูวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเรณูวิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2559	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชา สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวาริชภูมิพิทยาคาร อำเภอวาริชภูมิ จังหวัด สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนบ้านปากบัง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1