

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จักรกริช แสนภูวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

จักรกริช แสนภูวา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF LEARNING MANAGEMENT USING DIGITAL TECHNOLOGY IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

BY

CHAKKRIT SAENPOOWA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University
JUNE 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จักรกริช แสนภูวา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.สท้าน วารี ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร นางเบญจพร กาลบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ชรินดา พิมพบุตร ว่าที่ ร.ท.สุพัฒน์ วันดี นายสิรวิชญ์ เขียวดี นายอุทิศ ขันเงิน นางปาริชาติ ชินโณ นางเพ็นนภา พลไชย และนางยุพิน เผยกลาง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการยกระดับ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจึงขอ ขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จักรกริช แสนภูวา

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัย จักรกริช แสนภูวา

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน และครูผู้สอน 260 คน จาก 65 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.432 – 0.734 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.735 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 รวมทั้งแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันสูงมีทิศทางบวก ($r = 0.785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่าจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.20

7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครอบคลุม 3 ด้าน ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

TITLE Creative Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of Learning Management Using Digital Technology in Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

AUTHOR Chakkrit Saenpoowa

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Vijittra Vonganusith

Dr. Ruethaisap Dokkham

DEGREE M.Ed. (Education Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, to determine the predictive power, and to establish guidelines for developing school administrators' creative leadership in educational opportunity expansion schools, as perceived by school administrators and teachers across different positions and school sizes. The sample, selected through multi-stage random sampling, consisted of 325 participants, including 65 school administrators and 260 teachers from 65 educational opportunity expansion schools in the 2025 academic year. Research instruments included questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing school administrators' creative leadership and the effectiveness of learning management using digital technology, demonstrating the discriminative power values ranging from 0.432 to 0.734, and from 0.285 to 0.735, respectively, with reliability coefficients of 0.958 and 0.957. Data were analyzed using mean, standard deviation, Independent Samples t – test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The results revealed that:

1. The school administrators' creative leadership was overall at the highest level.

2. The effectiveness of learning management using digital technology was overall at the highest level.

3. The school administrators' creative leadership, classified by participants' positions, revealed an overall statistically significant difference at the 0.05 level, while no overall significant differences were observed in terms of school sizes.

4. The effectiveness of learning management using digital technology, classified by participants' positions and school sizes, revealed an overall statistically significant difference at the 0.05 level.

5. The school administrators' creative leadership and the effectiveness of learning management using digital technology had a high positive correlation (r = 0.785) at the 0.01 level 0f significance.

6. The school administrators' creative leadership comprised five aspects. The analysis revealed that three aspects, namely flexibility and adaptability, team synergy building, and creative vision, could predict the effectiveness of learning management using digital technology, accounting for 63.20% of the variance at the 0.01 level of significance.

7. The proposed guidelines for developing school administrators' creative leadership affecting the effectiveness of learning management using digital technology encompass three aspects: flexibility and adaptability, team synergy building, and creative vision.

Keywords: Creative Leadership, Effectiveness of Learning Management, Digital Technology

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	ภาวะผู้นำ	22
	ความหมายของภาวะผู้นำ	22
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	24
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	26
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	26
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	28
	องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	30
	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	65
	ความหมายของประสิทธิผล	65
	ความสำคัญของประสิทธิผล	68
	ความหมายของการจัดการเรียนรู้	69
	ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้	70
	ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	72
	ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	74

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 80
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 121
สภาพทั่วไป 121
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ 121
กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษา และขอบข่ายภารกิจ 123
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 126
งานวิจัยในประเทศ 126
งานวิจัยต่างประเทศ 135

3 วิธีดำเนินการวิจัย 143
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลพลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 144
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 144
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 150
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 152
การเก็บรวบรวมข้อมูล 156
การวิเคราะห์ข้อมูล 156
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 158
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 160

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ผู้ทรงคุณวุฒิ 161
เครื่องมือที่ใช้ 162
การวิเคราะห์ข้อมูล 163

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 165
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 165
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 167
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 169
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 211

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 237
ความมุ่งหมายของการวิจัย 237
สมมติฐานของการวิจัย 238
วิธีดำเนินการวิจัย 239
สรุปผลการวิจัย 241
อภิปรายผลการวิจัย 244
ข้อเสนอแนะ 255

บรรณานุกรม 259

ภาคผนวก 279
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ 281
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 287
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 299
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 311
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 327

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 333
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา 373
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 379

ประวัติย่อของผู้วิจัย 387

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	35
2	สังเคราะห์องค์ประกอบใหม่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	39
3	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	45
4	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการ	50
5	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	54
6	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	58
7	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน	63
8	นิยามเชิงปฏิบัติการของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	78
9	สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	85
10	การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	88
11	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล	94
12	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการออกแบบการจัดการเรียนรู้	99
13	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้	106
14	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	112
15	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัด และประเมินผล	119
16	จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	145
17	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	146
18	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	147
19	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	169
20	ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	170

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

21 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 171

22 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีการมีจินตนาการ 173

23 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์ 174

24 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว 176

25 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน 177

26 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม 179

27 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล 180

28 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 182

29 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 183

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 185
31 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล 186
32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 188
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 189
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 190
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 191
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากตัวแปรทั้งหมด 193
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม 195
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1) 196
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2) 197

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3) 198
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) 199
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y_5) 200
43 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 201
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม 203
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1) 204
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2) 205
47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3) 206
48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) 207

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y5) 208

50 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 209

51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) 216

52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ าด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) 225

53 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) 233

54 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 313

55 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 320

56 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 329

57 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 331

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัย 13

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 381

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 381

4 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 382

5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 382

6 สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุพัฒน์ วันดี ผู้อำนวยการโรงเรียน
โคกก่องสหมิตรวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 383

7 สัมภาษณ์ นายสิรวิชญ์ เขียวดี ผู้อำนายการโรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 383

8 สัมภาษณ์ นายอุทิศ ขันเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 384

9 สัมภาษณ์ นางปาริชาติ ชินโณ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 384

10 สัมภาษณ์ นางเพ็นนภา พลไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 385

11 สัมภาษณ์ นางยุพิน เผยกลาง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 385

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 ระบุว่าให้ทุกหน่วยงานการศึกษาต้องดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG4) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรการศึกษาใช้ดิจิทัลเต็มศักยภาพและพัฒนาคนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งยังเป็นกรอบแนวทางในระบบบริหารงานเทคโนโลยีดิจิทัลและการให้บริการภาครัฐ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า ก) อย่างไรก็ตาม ช่องว่างเชิงปฏิบัติการยังเด่นชัด โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสที่มีข้อจำกัดทรัพยากร จากข้อมูลเชิงสถาปัตยกรรมดิจิทัลของหน่วยงานด้านนโยบาย พบจุดอ่อนสำคัญ ได้แก่ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนน้อย การบูรณาการข้อมูลยังไม่เป็นเอกภาพ ระบบและกระบวนงานยังสะท้อนวัฒนธรรมราชการเดิม ทำให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่คล่องตัวเพียงพอ (ปัณณวัชญ์ พชรอมรรัตน์, 2567, หน้า 1) ขณะเดียวกัน โครงสร้างพื้นฐานจำนวนมากยังเป็นเทคโนโลยีเก่าที่รองรับระบบสมัยใหม่และข้อมูลขนาดใหญ่ได้จำกัด ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ดิจิทัลลดลง โดยเฉพาะเมื่อครูมีภาระงานสูงและเครือข่าย/อุปกรณ์ไม่พร้อมตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และแผนดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ แม้ระบุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน ทั้งการลดเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเข้าถึงทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อวางแผนและตัดสินใจแบบเรียลไทม์ แต่ “การแปลงนโยบายเป็นผลลัพธ์ในห้องเรียน” ยังพึ่งพาปัจจัยนำด้านการบริหารอย่างเข้มข้น ได้แก่ มาตรฐานข้อมูลร่วม การเชื่อมระบบงาน การจัดสรรทรัพยากรที่ยืดหยุ่น และกลไกติดตามประเมินที่ชัดเจน ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องถูกออกแบบและขับเคลื่อนในระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ Roadmap ของกระทรวงในช่วงปี 2567 – 2570 มิฉะนั้น ตัวชี้วัดเชิงระบบ เช่น จำนวนฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน และจำนวนบริการการศึกษาที่ให้ผ่านจุดเดียว จะไม่ส่งผ่านคุณค่า

มาสู่คุณภาพการสอนได้จริงในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาส (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566, หน้า 20 – 55) การเป็นผู้นำสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีคุณภาพและนำพาไปสู่ความเป็นเลิศนั้น เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 17) อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ที่ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อเชื่อมโยงแนวคิดดังกล่าวกับบริบทของการบริหารสถานศึกษา จึงเล็งเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกรอบคิดที่จำเป็น ดังเช่น มธุรดา เหลี่ยมดี (2568, หน้า 2 – 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ผ่านการคิดค้นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และไม่กลัวความล้มเหลว ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและแรงบันดาลใจผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมองนอกกรอบ ค้นหาวิธีการใหม่ และแปลงความท้าทายเป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม ผลคือสถานศึกษามีทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับตัวต่อความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาได้อย่างทันท่วงที

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เหล่านี้เองที่เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา เนื่องจากช่วยวางรากฐานทักษะการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน ส่งผลให้ความสำเร็จของผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการอุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชันเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

ครูและผู้เรียน และช่วยให้บรรลุจุดประสงค์การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการพลิกโฉมการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากหากปราศจากผู้นำที่กล้าคิด กล้าเปลี่ยน และไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม แม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด การจัดการเรียนรู้ก็ไม่สามารถบรรลุประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้อุปกรณ์ดิจิทัลทั่วไปเปลี่ยนแปลงไปเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สร้างผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 7)

จากกรอบแนวคิดสำคัญดังกล่าวช่วยอธิบายทั้งด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และเงื่อนไขสนับสนุนเชิงระบบ โดย เน้นมิติการปฏิบัติของครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพผ่าน 4 องค์ประกอบ คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบเนื้อหาการเรียนรู้ การสร้างสื่อดิจิทัล และการบูรณาการเทคโนโลยีในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนคุณภาพของกระบวนการสอนตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล นิตยา ศรีจันแดง (2565, หน้า 144) ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างสนับสนุนระบบการเรียนรู้ดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและผู้เรียน การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลและการจัดห้องเรียนกลับด้าน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างราบรื่น เมื่อสังเคราะห์ทั้งสองแนวคิดร่วมกันจะเห็นภาพรวมว่าประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของสองระบบ คือ ระบบการสอนที่ครูออกแบบและดำเนินการอย่างมีคุณภาพและระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในด้านทักษะ สื่อ การประเมิน และโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายและทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผลครบทุกมิติ Dyhrkopp (2021, pp. 5 – 16)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน สามารถส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวม (นัยน์ปพร แก้วจีราสิน และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2562, หน้า 610) นอกจากนี้ ยังพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โดยสามารถส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม รัตนา แปโค (2567, หน้า 248)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนครอบคลุมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น และในบางแห่งรวมถึงระดับปฐมวัย โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ริเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาได้ มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาบริหารงานตามโครงสร้าง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเหล่านี้ยังคงประสบปัญหาสำคัญ ทั้งการขาดแคลนครูผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา และความไม่พร้อมด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวม (สมฤดี ตราชู และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2561, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รับผิดชอบ 7 อำเภอ มีสถานศึกษา 174 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.36 ของสถานศึกษาทั้งหมด มีศูนย์เครือข่าย 16 ศูนย์ และโรงเรียนคุณภาพระดับอำเภอและระดับตำบลรวม 36 แห่ง หน่วยงานมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพที่สร้างผู้เรียนให้มีความดี ความรู้ และความสุข พร้อมพันธกิจด้านการพัฒนาผู้เรียน ครู สถานศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กลยุทธ์หลักประกอบด้วยความปลอดภัยและความสุขในสถานศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาครูเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์กรพบจุดอ่อนสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ งบประมาณและอัตรากำลังยังไม่เพียงพอ ครูบางส่วนสอนไม่ตรงวิชาเอก และสถานศึกษาขาดแคลนห้องปฏิบัติการและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ ประกอบกับอุปสรรคด้านประชากรวัยเรียนที่มีแนวโน้มลดลง ปัญหาครอบครัวและสังคม ตลอดจนความยากจนของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อการสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลาน แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดทิศทางพัฒนาระบบนิเวศการศึกษาดิจิทัลที่เชื่อมโยงข้อมูลและบริการผ่านจุดเดียว พร้อมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขณะเดียวกันแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ชี้ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถผลักดันการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและยกระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้จริง เพื่อตอบเป้าหมายตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตที่ต้องการยกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสอดรับกับสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, หน้า 39 – 42)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงสารสนเทศในการยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลและส่งผลต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาในภาพรวม อีกทั้งผลการศึกษานี้ยังสามารถนำไปปรับใช้เป็นทิศทางพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ยกระดับศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาไทยต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีกี่ด้าน อะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำไปประกอบกระบวนการบริหารเพื่อช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้สนใจสามารถนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำไปพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ประโยชน์และขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ หทัยรัตน์ วิโย และวันทนา อมตาริยกุล (2564, หน้า 230 – 232), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 9), นรีรัตน์ ศิริวัฒน์ (2565, หน้า 198), นครินทร์ ศรีเนตร และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2567, หน้า 86, พิมประไพ คัญศรี และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2567, หน้า 425, ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1609), รัตนา แปโค จินดา ลาโพธิ์ และชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 251), ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง (2568, หน้า 1007), มธุรดา เหลี่ยมดี (2568, หน้า 460), ไปรญา พัฒนพงษ์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568, หน้า 79), Bintwalah (2024, p. 24475), Verzosa & Dalagan (2025, p. 23)

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบดังนี้ จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

1.1.2 การมีจินตนาการ

1.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

1.1.4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

1.1.5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน

1.2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียน ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 4 –5), ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 12 – 14),หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 13), สำนักทดสอบทางการศึกษา (2566, หน้า 50 – 51), ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ (2566, หน้า 203), สุกัญญา เทพินทร์ (2566, หน้า 13), มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, หน้า 14), อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 15), รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์ และ ชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 251), เกษม แลวงค์นิล (2567, หน้า 8), Dyhrkopp (2021, pp. 5 – 16), Shin & Park (2025, p. 4519) จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

1.2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

1.2.4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

1.2.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,026 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 933 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 65 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรควบคุม/จัดกลุ่ม มีดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แบ่งได้ดังนี้

3.2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

3.2.2 การมีจินตนาการ

3.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2.4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

3.2.5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งได้ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

3.3.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.3.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.3.4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

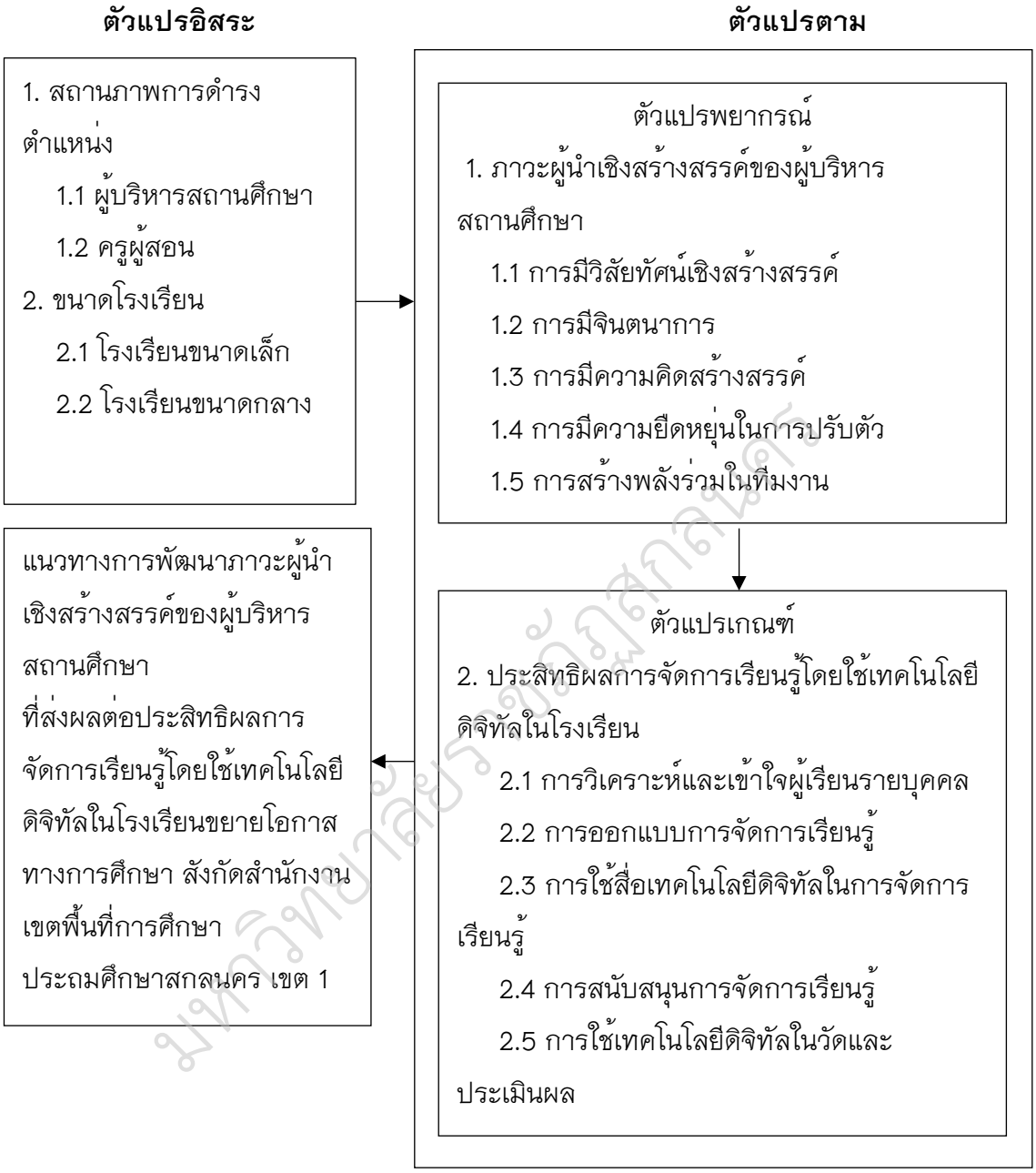
3.3.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และ 5) การสร้างพลังร่วมในที่มงาน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบเขตเนื้อหากล่าวมาแล้วข้างต้น

สำหรับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้4)การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผลซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ ตามขอบเขตเนื้อหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถมีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประสานงาน พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ และจัดการความขัดแย้งเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมสมาชิกในองค์กรคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และนำพาองค์กรด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น มองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤต และเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนา ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มิได้เป็นเพียงผู้สั่งการ แต่ต้องจูงใจ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยไม่หวั่นเกรงความล้มเหลว พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและความรู้ที่จำเป็น นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เอื้อต่อการเรียนรู้และความท้าทาย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับความสามารถของผู้นำที่สังเกตได้จากการมองอนาคตอย่างรอบด้าน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาองค์กรด้วยความคิดริเริ่มใหม่ที่ไม่ยึดติดกรอบเดิม ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนปฏิบัติการที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมแรงจูงใจบุคลากรให้กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมาย รวมถึง

การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและผลักดันสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถคิดนอกกรอบ การสร้างภาพในความคิดถึงสิ่งใหม่ที่ยังไม่เกิดขึ้น การเชื่อมโยงความรู้เดิมและประสบการณ์กับแนวคิดใหม่ มีมุมมองเชิงบวกและหลากหลาย เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากรและสนับสนุนให้เสนอความคิดใหม่ สามารถนำเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ทดลองใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน แก้ปัญหาและปรับตัวด้วยวิธีการใหม่ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น สามารถคิดสิ่งใหม่ โดยบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการบริหารใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยมีการริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารจัดการที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ปรับความคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน เลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบท ไม่ยึดติดกรอบเดิม และสามารถปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในการบริหาร รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง

2.5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดและทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสื่อสาร

ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การแบ่งบทบาทตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ และการติดตามและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบร่วม และความผูกพัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน เพื่อให้ทีมมีพลังร่วมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสลิเคิร์ต

3. ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์สุดท้ายของการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างครบถ้วน แม้ในบางกรณีผลสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้แม้การใช้ทรัพยากรจะไม่ประหยัดนัก แต่หัวใจสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ “ผลงานที่ได้รับ” เป็นหลัก สำหรับระดับบุคคลหมายถึงการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เหมาะสม และตรงกับความคาดหวังของผู้ใช้ผล ส่วนในระดับองค์กรครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ การผลิตที่ตรงตามความต้องการของสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร การปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4. การจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบตั้งแต่การวางแผนในการจัดการเรียนรู้ไปจนถึงการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพจากการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาจากผู้สอนไปยังผู้เรียน และยังเป็นระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตอบสนอง การมีส่วนร่วม และการสร้างความหมายด้วยตนเอง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ

5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการออกแบบดำเนินการ และประเมินผลการสอนที่บูรณาการสื่อ เครื่องมือ และระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร ครูต้องวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท เลือกใช้สื่อ

ที่เหมาะสม พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อปฏิสัมพันธ์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ การสื่อสาร และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

6. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ระดับความสำเร็จของครูในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อ และเครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับหลักสูตร ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ บรรลุผลลัพธ์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สื่อสาร แสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

6.1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล หมายถึง กระบวนการรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ครอบคลุมลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐาน ประสบการณ์และความรู้เดิม ทัศนคติ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ แรงจูงใจ และบริบทแวดล้อม โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นฐานในการวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพเฉพาะของผู้เรียน รวมถึงการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียน และการปรับเนื้อหา วิธีการสอน และสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดวิธีสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลที่เหมาะสม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการสืบค้นการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมทั้งจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำผลการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

6.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการคัดเลือก พัฒนา และใช้สื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้เรียน เนื้อหา และบริบทชั้นเรียน โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การโต้ตอบ และการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

6.4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อเสริมการสอน การสื่อสาร และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย ขณะที่ครูใช้เทคโนโลยีช่วยจัดกิจกรรม ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล มอบหมายงาน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และพัฒนาคุณภาพการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล หมายถึง การนำเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการเก็บ วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสื่อสารผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ โดยออกแบบและดำเนินการประเมินในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์เพื่อวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม รวดเร็ว ตรวจสอบได้ และใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สำหรับองค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วัดได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสลิเคิร์ต

7. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

8. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

8.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1ปีการศึกษา 2568

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 719 คน

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วผู้วิจัยนำผลของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการ

เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ในการยกระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1. ความหมายของประสิทธิผล
2. ความสำคัญของประสิทธิผล
3. ความหมายของการจัดการเรียนรู้
4. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
5. ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้
7. องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สภาพทั่วไป
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
3. กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษา และขอบข่ายภารกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและการดำเนินงานในทุกระดับ โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาและการบริหารจัดการ รวมถึงการส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะสามารถชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมาย ความสำคัญ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในการชี้นำ จูงใจ และสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ ตัดสินใจ และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกหรือแต่งตั้งโดยกลุ่ม เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศาสตร์และศิลป์ในการนำองค์กร กลุ่มยอมรับให้เป็นหัวหน้า สามารถโน้มน้าวใจและจูงใจสมาชิกให้ร่วมมือเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันในองค์กร นิยามนี้เน้นว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยทั้งคุณวุฒิความรู้และศิลปะในการบริหารคน ผู้นำต้อง สร้างความร่วมมือและความเต็มใจจากผู้ตาม ในการทำงาน

กรณัฏฐ์ ตาแปง (2562, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อิทธิพลหรือการชี้นำสมาชิกในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเมื่อผู้นำสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามร่วมมือ

ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จ การใช้อิทธิพลของผู้นำอาจแสดงออกได้หลายรูปแบบ แต่หลักใหญ่คือการชักจูงใจให้เกิดการยอมรับนับถือและทำตาม

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Marquis & Huston (2007, p. 243) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักชวน และมีอิทธิพลต่อกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ประกอบด้วย บทบาทของผู้มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ศรัทธาในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Bwalya (2023, p. 181) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ ความสามารถของผู้นำในการชี้นำ กำกับและเชื่อมสัมพันธ์กับผู้ตา ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรม ทัศนคติและการกระทำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ซึ่งสำคัญต่อการกำหนดกระบวนการดำเนินงานในองค์กร เช่นการตัดสินใจ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม ที่ส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประสานงาน พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ และจัดการความขัดแย้งเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการทรัพยากร และสร้างความร่วมมือของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าขององค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 194) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ให้เกิดประสิทธิผล เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถโน้มน้าวชักจูงครูและบุคลากรให้เข้าใจและตระหนักถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนร่วมมือกันยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อิสระ ชอนบุรี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ ได้รับการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตนเอง สามารถริเริ่มปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนให้เชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลแค่ระดับโครงสร้างองค์กร แต่ส่งผลถึงระดับห้องเรียนผ่านการยกระดับสมรรถนะของครูผู้สอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูพัฒนาตนเอง กล้าสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน และร่วมมือกันยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นตามไปด้วย

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Toker (2022, p. 230) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำถูกกำหนดด้วยหน้าที่สำคัญสองประการ คือ การกำหนดทิศทาง และการสร้างอิทธิพล ภาวะผู้นำหมายถึงการมีและแบ่งปันทิศทางเดียวกันกับผู้ตาม รวมทั้งการสร้างความหมายและเป้าประสงค์ร่วมกัน ซึ่งทำให้ผู้ตามเป็นผู้ร่วมงานอย่างแท้จริงที่มีเป้าหมายเดียวกันและมุ่งบรรลุผลร่วมกัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำไม่สามารถนิยามได้ด้วยถ้อยคำง่าย ๆ เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความลึกซึ้งและกว้างขวางในทุกมิติของชีวิต ดังนั้น ภาวะผู้นำ

จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้อิทธิพล การชี้นำ และการสร้างความหมายต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถชักจูง สร้างแรงบันดาลใจ และประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างสมัครใจ พร้อมทั้งกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ยกระดับผลการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารงานองค์การ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำควบคู่ไปกับความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ และการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่นำไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์การ อันเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ในส่วนของหัวข้อ ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการขับเคลื่อนประเทศให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือ ความสามารถของผู้บริหารในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ด้วยความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้น และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ได้พัฒนาความสามารถและ พัฒนาศักยภาพ ให้มีความมุ่งมั่นในงาน มีจินตนาการ มีความคิด

สร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, สามิตร อ่อนคง, และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2565, หน้า 197) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้นำสามารถจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี (2567, หน้า 39) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรม และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้นำลักษณะนี้จะสามารถมองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน เปิดกว้างทางความคิด และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Zhang, Siribanpitak, & Charoenkul (2018, p. 2) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

Ye & Liu (2022, p. 1096) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในกระบวนการบริหารและการประสานงาน รวมถึงการสร้างผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ระบุและนิยามปัญหา การสร้าง การประเมิน และการปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินกิจกรรมเชิงนวัตกรรม สนับสนุนทรัพยากรและความรู้ที่จำเป็น และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์

Yi & Worapongpat (2023, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น รวมทั้งเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษา

Çeşnial, Selvi Şımık, & Doğan (2024, p. 262) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งโน้มน้าวให้บุคลากรสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เสนอวิธีแก้ปัญหา และสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่แตกต่าง โดยใช้ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ที่เน้นการค้นหาโอกาส การผลิตแนวคิดใหม่ การตรวจสอบเชิงวิทยาศาสตร์ และการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ส่งผลต่อการพัฒนาความหลากหลายและนวัตกรรมทางการศึกษา

Ahmed (2024, p. 202) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ความคล่องแคล่วทางความคิด (Fluency) และความชัดเจน (Clarity) ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมภายในองค์กร

สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมสมาชิกในองค์กรคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และนำพาองค์กรด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวทางเดิมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น มองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤต และเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนา ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มิได้เป็นเพียงผู้สั่งการ แต่ต้องจูงใจ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกระบวนการคิดค้น ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยไม่หวั่นเกรงความล้มเหลว พร้อมทั้งสนับสนunทรัพยากรและความรู้ที่จำเป็น นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เอื้อต่อการเรียนรู้และความท้าทาย

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอแนะความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

แนตี นุชภู่ (2567, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นผู้นำที่ วิสัยทัศน์ มีจินตนาการที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่นในการ

บริหารงานและมีกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความ สามรถในการประสานงานให้เกิดความสมดุลในการทำงาน มีความรอบรู้มีไหวพริบ และจินตนาการสามารถแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นิลุบล กลั่นเขตรกิจ, รัตติกาล บัวสิงคำ, ปิยวรรณ หงษ์สุวรรณ, และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2567, หน้า 273) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ศักดินันท์ ศรีหาบงค์ (2567, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21

Sağlam & Uçar (2022, p. 1134) ได้กล่าวว่าในแวดวงการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและยากต่อการคาดการณ์ โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

Ahmed (2024, p. 202) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีและวิชาการ เนื่องจากสะท้อนถึงแนวโน้มขององค์การที่ประสบความสำเร็จและมีความสามารถในการดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามงานวิจัยด้านนี้ยังคงมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของประเทศอาหรับและอิรัก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้และแนวปฏิบัติทางการบริหาร

Bintwalah (2024, p. 24474) ชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรกคือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (adapting to change) ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ประการที่สองคือ นวัตกรรมที่ยั่งยืน (sustained innovation) องค์กรที่นำโดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่จะรักษาวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว ประการสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมโดยให้อิสระในการสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัท ซึ่งส่งเสริมระดับการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในสภาวะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความยืดหยุ่น และความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างสมดุลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมปรับตัว โดยผลลัพธ์ที่ได้คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาททั้งด้านการคิด การตัดสินใจ การสื่อสาร และการจูงใจ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ไม่เพียงแต่

มีความสามารถทางวิชาชีพ แต่ยังต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงการนำอย่างสร้างสรรค์ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

หทัยรัตน์ วิโย และวันทนา อมตาริยกุล (2564, หน้า 230 – 232) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีจินตนาการ
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการมีความยืดหยุ่น
5. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 9) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. การมีความคิดสร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การทำงานเป็นทีม

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์ พระมหาสุพจน์ สุเมโธ สามิตร อ่อนคง และอรุณเกียรติจันทร์ส่งแสง (2565, หน้า 198) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ด้านการมีจินตนาการ
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
6. ด้านการมีความยืดหยุ่น
7. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร
8. ด้านการมีความเป็นผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นครินทร์ ศรีเนตร และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2567, หน้า 86) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการไว้วางใจ

พิมประไพ คัญศรี และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2567, หน้า 425) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

1. ความยืดหยุ่น
2. วิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. จินตนาการ
5. ความคิดสร้างสรรค์
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1609) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

รัตนา แปโค จินดา ลาโพธิ์ และชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 251) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านการแก้ไขปัญหา

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง (2568, หน้า 1007) ได้กำหนดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2. การสร้างแรงจูงใจ

3. การตัดสินใจ

4. การสร้างวิสัยทัศน์

5. การยืดหยุ่นและการปรับตัว

6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

มธุรดา เหลี่ยมดี (2568, หน้า 460) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน

3. ความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์

4. การสร้างความร่วมมือและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและเปิดรับความเสี่ยงที่เหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ไปรญา พัฒนพงษ์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568, หน้า 79) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านความยืดหยุ่น

3. ด้านจินตนาการ

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Bintwalah (2024, p. 24475) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problems)
2. ความคล่องแคล่ว (Fluency)
3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
4. ความคิดริเริ่มหรือความแปลกใหม่ (Originality)

Verzosa & Dalagan (2025, p. 23) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความหยืดหยุ่น (Flexibility)
3. วิสัยทัศน์ (Vision)

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	หทัยรัตน์ ลิโน และนันทนา อมตาริยกุล (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	นรีรัตน์ ศิริวัฒน์ และคณะ 2565)	นคินทร์ ศรีเนตร และคณะ (2567)	พิมประไพ ศัญญศรี และคณะ(2567)	ศุภเชษฐ์ ไตรยราช และคณะ(2567)	รัตนา แป้โค และคณะ(2567)	ณัฐฐากรณ์ แสงทอง (2568)	มธุรดา เหลียมดี (2568)	ไปรฌา พัฒนพงศ์ และคณะ(2568)	Bintwalah (2024)	Verzosa & Dalagan (2025)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการมีจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / จินตนาการ	✓		✓	✓	✓					✓		✓	7	50.00
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์ / การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน / ความคิดริเริ่มและความแปลกใหม่	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓		8	66.67
ด้านการมีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์ / การมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน / ด้านวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	91.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	หทัยรัตน์ วิโนทนนันทนา อมตาริยกุล (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	นฤรัตน์ ศิริวัฒน์ และคณะ 2565)	นครินทร์ ศรีเนตร และคณะ (2567)	พิมประไพ ศัญญ์ศรี และคณะ(2567)	ศุภเชษฐ์ ไตรยราช และคณะ(2567)	รัตนา แป้โต และคณะ(2567)	ณัฐชากรณ์ แสงทอง (2568)	มธุรดา เหลี่ยมดี (2568)	ไปรญา พัฒนพงศ์ และคณะ(2568)	Bintwalah (2024)	Verzosa & Dalagan (2025)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการมีความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่นและ ด้านการมีความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว / ด้านความ ยืดหยุ่น / ความยืดหยุ่น / ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว / การ ยืดหยุ่นและการปรับตัว / ความยืดหยุ่นสูงและ สามารถปรับตัวได้ตาม สถานการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100.00
การทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม / การสร้างความ ร่วมมือ / ด้านการทำงาน เป็นทีม		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			8	66.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	หทัยรัตน์ จิโน และนันทนา อมตาริยกุล (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	นรีรัตน์ ศิริวัฒน์ และคณะ 2565)	นคริทร์ ศรีเนตร และคณะ (2567)	พิมประไพ ศัญญศรี และคณะ(2567)	ศุภเชฐ สุขไตรราช และคณะ(2567)	รัตนา แป้โค และคณะ(2567)	ณัฐฐากรณ์ แสงทอง (2568)	มธุรดา เหลียมดี (2568)	ไปรฌา พัฒนพงศ์ และคณะ(2568)	Bintwalah (2024)	Verzosa & Dalagan (2025)	ความถี่	ร้อยละ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล / ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	✓							✓			3	25.00
ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร / การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ / การสร้างความร่วมมือและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ			✓					✓	✓				3	25.00
ด้านการแก้ไขปัญหา / ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา / ความไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problems)							✓			✓	✓		3	25.00
การสร้างแรงจูงใจ / การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร								✓	✓				2	16.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	พันธ์ทิพย์ วิโรจน์ และอัมพวา อมตาริยกุล (2564)	จินตหรา ดีดวงพันธ์ (2565)	ปรีชา ศิริวัฒน์ และคณะ (2565)	นครินทร์ ศรีเนตร และคณะ (2567)	พิมประไพ ศัญญศรี และคณะ(2567)	ศุภเชษฐ์ ไตรยราช และคณะ(2567)	รัตนา แป้โต และคณะ(2567)	ณัฐชาภรณ์ แสงทอง (2568)	มัธรดา เหลี่ยมดี (2568)	ไปรญา พัฒนพงศ์ และคณะ(2568)	Bintwalah (2024)	Verzosa & Dalagan (2025)	ความถี่	ร้อยละ
การตัดสินใจ / การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและเปิดรับความเสี่ยงที่เหมาะสม								✓	✓				2	16.67
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	✓												1	8.33
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					✓								1	8.33
ด้านการมีความเป็นผู้นำ			✓										1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้าสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัย พบว่ามีองค์ประกอบที่สอดคล้องตรงกันและมีความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบมาจัดหมวดหมู่และกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบใหม่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการมีจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / ด้านจินตนาการ / จินตนาการ	การมีจินตนาการ	7	50.00
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์ / การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน / ความคิดริเริ่มและแปลกใหม่	การมีความคิดสร้างสรรค์	8	66.67
ด้านการมีวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์ / การมองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน / ด้านวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	11	91.67
ด้านการมีความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว / ด้านความยืดหยุ่น / ความยืดหยุ่น / ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว / การยืดหยุ่นและการปรับตัว / ความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์	การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	12	100.00
การทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม / การสร้างความร่วมมือ / ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน	8	66.67

จากตาราง 2 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ร้อยละ 91.67
2) การมีจินตนาการ ร้อยละ 50.00
3) การมีความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 66.67
4) การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ร้อยละ 100.00
5) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน ร้อยละ 66.67

ดังรายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบททางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ที่เหมาะสมต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะดังกล่าวมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 40) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองอนาคตและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มองภาพรวมภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่มีอคติ เข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคต กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดเชิงรุก กระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จ กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วางแผน ทิศทางการทำงานและดำเนินตามเป้าหมายด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุดพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เชื่อมั่น ตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษ ที่ 21 ตระหนักรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวเอง ไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิด ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตของผู้บริหาร ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้งเป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

ไปรญา พัฒนพงษ์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568, หน้า 80) ระบุว่าวิสัยทัศน์ถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา

Verzosa & Dalagan (2025, p. 40) ได้ชี้ว่า วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้

กล่าวโดยสรุปว่า ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน พร้อมทั้งคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบเดิมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เป้าหมายวางแผนทิศทางการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดแบบเดิมหรือข้อจำกัดที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมาย

1.2 การสร้างสรรค์

ธราเทพ เตมีรักษ์ (2565, หน้า 35) ได้อธิบายความหมายของการสร้างสรรค์และนวัตกรรมควบคู่กัน ไว้ดังนี้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน โดยการคิดอย่างสร้างสรรค์ เจตคติเชิงสร้างสรรค์ ทักษะทางสังคมเพื่อสร้างสรรค์งานเพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีความแปลกใหม่ที่มีประโยชน์และมีคุณค่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางความคิด หมายถึง ความสามารถในการน าความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาปรับปรุง สร้างสรรค์เป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากเดิม ปรับปรุงสิ่งเดิมให้ดีขึ้น มีประโยชน์มีคุณค่ามากขึ้น 2) คุณลักษณะภายใน หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง กล้าท้าทาย มองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้อดทนต่ออุปสรรค 3) คุณลักษณะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจในความคิดของตนเอง ความกล้า

ในการเสนอความคิดแปลกใหม่ของตนเองในกลุ่มเพื่อนร่วมงานการยอมรับความคิดแปลกใหม่ของผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ 4). คุณลักษณะการปฏิบัติหมายถึง ความสามารถในการลงมือสร้างชิ้นงานให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่เป็นรูปธรรม โดยมีความเป็นนักปฏิบัตินิยม คือ มีการ ตั้งเป้าหมาย การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การนำนวัตกรรมไปใช้

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566, หน้า 252) ได้สรุปความหมายของการสร้างสรรค์ ว่าเป็นความสามารถ หรือกระบวนการในการคิดริเริ่มทำสิ่งที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด ปรับหรือต่อยอดสิ่งที่มี อยู่เดิมให้เป็นสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม เป็นประโยชน์และ มีคุณค่าหรือมูลค่ามากกว่าเดิม ผลผลิตของการสร้างสรรค์ จะทำให้ได้สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์

Shadiev, Dang, & Sintawati (2022, p. 2) ได้อธิบายความหมายของการสร้างสรรค์ว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงบูรณาการของปัจจัยที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย อันประกอบด้วยความรู้ สติปัญญา ความสามารถ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่โดดเด่น โดยแสดงออกผ่านการสร้างแนวคิดใหม่ ทฤษฎีใหม่ การพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยี การประดิษฐ์อุปกรณ์ใหม่ การคิดค้นวิธีการใหม่ และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่

Zang & Zang (2018, p. 67) ได้ให้ความหมายของคำว่าสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสิ่งหรือผลงานที่มีความเป็นต้นฉบับ มีคุณค่า มีความแปลกใหม่ และเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังหมายถึงการใช้ข้อมูลและความรู้ของบุคคลในการสร้างแนวคิดใหม่ที่มีคุณค่า

กล่าวโดยสรุป การสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการคิดริเริ่มของบุคคลในการสร้างสิ่งที่มีความแปลกใหม่ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ โดยอาจเป็นการสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด หรือการปรับปรุงต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาศัยองค์ประกอบสำคัญทั้งคุณลักษณะทางความคิดที่ยืดหยุ่นและแปลกใหม่ คุณลักษณะภายในที่กล้าเสี่ยงและอดทน คุณลักษณะทางสังคมที่สามารถสื่อสารและยอมรับความคิดของผู้อื่น รวมถึงคุณลักษณะการปฏิบัติที่สามารถลงมือดำเนินการจนเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการความรู้ สติปัญญา และบุคลิกภาพเข้าด้วยกัน จนได้ผลผลิตที่อาจอยู่ในรูปของแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่

ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

หทัยรัตน์ วิโย, และวันทนา อมตาริยกุล (2564, หน้า 231) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และชี้ว่าวิสัยทัศน์คือพลังสำคัญที่ทำให้ผู้นำจูงใจบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ และผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถและเป็นจุดเริ่มต้นของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงระหว่างความจริงปัจจุบันและความต้องการในอนาคต ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและวิธีการเดินทางไปสู่จุดหมายนั้นทำให้งานในองค์การเห็นภาพได้ชัดเจนที่จะสามารถพัฒนาทีมและองค์การให้มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์, และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี. (2567, หน้า 278) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตที่ไม่ได้จำกัดอยู่ในกรอบความคิดเดิม แต่สามารถจินตนาการถึงสิ่งใหม่ที่เป็นไปได้ และกำหนดทิศทางให้กับองค์กรได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน

Sağlam และ Uçar (2022, p. 1143) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่สามารถใช้สติปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับความคิดสร้างสรรค์จะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งนี้ยังตอกย้ำถึงความจำเป็นในการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์เข้าสู่ระบบการศึกษาอีกครั้ง

Verzosa & Dalagan. (2025, p. 21) กล่าวว่า มิติของ “วิสัยทัศน์” ยังมีส่วนช่วยเสริมการรับรู้เชิงบวกโดยรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทั้งบุคลากรและนักเรียนด้วยทัศนคติที่มองไปข้างหน้าอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้ตอกย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสามารถสูง ซึ่งการปฏิบัติงานของพวกเขามีความสำคัญต่อการส่งเสริมกลยุทธ์การเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้งและมีเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งใช้ความคิดริเริ่มในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบและยั่งยืน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจในการคิดนอกกรอบ และเชื่อมโยงแนวคิดใหม่กับการจัดการจริงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของด้านการมีวิสัยทัศน์และความหมายของการสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงนิยามเชิงปฏิบัติการ ของด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ความหมาย วิสัยทัศน์	ความสำคัญ วิสัยทัศน์	ความหมายของการ สร้างสรรค์	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน พร้อมทั้งคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบเดิมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป้าหมายวางแผนทิศทางการทำงาน	การมีวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้งและมีเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งใช้ความคิดริเริ่มในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบและยั่งยืน ผู้นำที่มี	การสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการคิดริเริ่มของบุคคลในการสร้างสิ่งที่มีความแปลกใหม่ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ โดยอาจเป็นการสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด หรือการปรับปรุงต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาศัยองค์ประกอบสำคัญทั้งคุณลักษณะทางความคิดที่ยืดหยุ่นและแปลกใหม่ คุณลักษณะภายในที่กล้าเสี่ยงและอดทน คุณลักษณะทางสังคมที่สามารถสื่อสารและยอมรับความคิดของผู้อื่น	วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับความสามารถของผู้นำที่สังเกตได้จากการมองอนาคตอย่างรอบด้าน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาองค์กรด้วยความคิดริเริ่มใหม่ที่ไม่ยึดติดกรอบเดิม ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนปฏิบัติการที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารเพื่อ	1. กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดริเริ่มใหม่หรือวิธีการที่แตกต่างจากกรอบเดิม 3. กำหนดแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงในงานบริหาร ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมายวิสัยทัศน์	ความสำคัญวิสัยทัศน์	ความหมายของการสร้างสรรค์	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
โดยไม่ยึดติดกับความคิดแบบเดิมหรือข้อจำกัดที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมาย	วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจในการคิดนอกกรอบ และเชื่อมโยงแนวคิดใหม่กับการจัดการจริงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รวมถึงคุณลักษณะการปฏิบัติที่สามารถลงมือดำเนินการจนเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการความรู้ สติปัญญา และบุคลิกภาพเข้าด้วยกันจนได้ผลผลิตที่อาจอยู่ในรูปของแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	สร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมแรงจูงใจบุคลากรให้กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมาย รวมถึงการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและผลักดันสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4. ถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง 5. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ 6. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมีจินตนาการ

การมีจินตนาการเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการสร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีจินตนาการสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ที่หลากหลาย คิดเชื่อมโยงแนวคิดอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การออกแบบวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา คุณลักษณะดังกล่าวช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 ความหมายของการมีจินตนาการ

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 129) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด เพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิม มีการคิดนอกกรอบ มีมุมมองที่หลากหลายและใช้มุมมองที่หลากหลายเชิงบวกนั้นผ่อนคลายตึงเครียดในลักษณะสนุกสนานหรือมีอารมณ์ขันในการทำงาน การลดความขัดแย้ง มีการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้องความสามารถในการคิดการแก้ปัญหาและการปรับตัว

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างภาพในสมองในสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบ หรือแบบแผนมากเกินไปมีการสร้างความรู้ใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์

วีรศักดิ์ เปรมสังข์ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่าการมีจินตนาการ หมายถึงบุคคลที่มีอารมณ์ขัน สามารถสร้างภาพในสมองประกอบกับการมีเหตุผลในใจ พร้อมกับเชื่อมั่นว่าจะมีความเป็นไปได้ในอนาคต ผู้ที่มีจินตนาการจะสามารถทราบแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยที่คนอื่นคาดไม่ถึง รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกและหลากหลาย จนท าให้น าไปสู่การตัดสินใจทำงานตามมโนภาพให้เกิดขึ้นจริง

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 53) จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้

เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

กล่าวโดยสรุปว่า การมีจินตนาการหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ สร้างภาพในความคิดถึงสิ่งใหม่ที่ยังไม่เกิดขึ้น เชื่อมโยงความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ มีมุมมองเชิงบวกและหลากหลาย สามารถนำเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ปัญหาและปรับตัวด้วยวิธีการแปลกใหม่ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

2.2 ความสำคัญของการมีจินตนาการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 อ้างถึงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้ 2560, หน้า 33) นำเสนอว่า การมีจินตนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆ

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า จินตนาการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค

Verzosa & Dalagan I (2025,p. 23) ได้กล่าวว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้พลังแห่งจินตนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจะมองเห็นโอกาสที่อยู่เหนือข้อจำกัดในปัจจุบัน และสามารถสร้างแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นและนวัตกรรมได้

ศิริวิไล สุขหอม (2567, หน้า 2632) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการมีสติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ ไวต่อการรับรู้ ผู้บริหารสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อที่จะให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการจิตนาภาพร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปว่า ความสำคัญของการมีจินตนาการ คือ การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานและการแก้ปัญหาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถมองเห็นโอกาสที่อยู่เหนือข้อจำกัด สร้างแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบท พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและมีนวัตกรรม รวมทั้งบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกับบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายและความสำคัญของการมีจินตนาการ ผู้วิจัยจึงนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีจินตนาการหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบสร้างภาพในความคิดถึงสิ่งใหม่ที่ยังไม่เกิดขึ้น เชื่อมโยงความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ มีมุมมองเชิงบวกและหลากหลาย สามารถนำเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ปัญหาและปรับตัวด้วยวิธีการแปลกใหม่ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่	ความสำคัญของการมีจินตนาการ คือ การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ช่วยผลักดันให้การดำเนินงานและการแก้ปัญหาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถมองเห็นโอกาสที่อยู่เหนือข้อจำกัด สร้างแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบท พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและมีนวัตกรรม รวมทั้งบูรณาการความรู้	การมีจินตนาการหมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถคิดนอกกรอบ การสร้างภาพในความคิดถึงสิ่งใหม่ที่ยังไม่เกิดขึ้น การเชื่อมโยงความรู้เดิมและประสบการณ์กับแนวคิดใหม่ มีมุมมองเชิงบวกและหลากหลาย เปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากรและสนับสนุนให้เสนอความคิดใหม่ สามารถนำเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ทดลองใช้ในการทำงานแม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน แก้ปัญหาและปรับตัวด้วยวิธีการใหม่ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายเอื้อต่อการแลกเปลี่ยน	1. คิดนอกกรอบโดยนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิมเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา 2. แสดงมุมมองเชิงบวกและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ 3. เชื่อมโยงความรู้เดิมหรือประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ 4. ทดลองใช้วิธีการหรือเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง	ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ	ความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	เคยดำเนินการมาก่อน 5. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

3. การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายและเหมาะสมต่อบริบทขององค์กร ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถริเริ่มแนวคิดใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างยืดหยุ่น และประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุณลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1610) ได้กล่าวว่า ความคิดถึงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใตที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

E. Paul Torrance (1964, pp. 125 – 144) ได้อธิบายองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่คิดไว้กว้างไกลหลายทิศทาง ซึ่งประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง และความคิดยืดหยุ่น ที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ คือการคิดหลายแง่มุมได้หลายหมวดหมู่หลายประเภท และนำไปใช้ในการสร้างทางเลือกไว้หลายทาง

กล่าวโดยสรุปการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย หลายทิศทาง และรอบด้าน สามารถคิดในสิ่งใหม่หรือคิดนอกกรอบในเชิงบวก โดยอาศัยความยืดหยุ่นทางความคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์

เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนารูปแบบหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม รวมทั้งสามารถมองปัญหาหรือความบกพร่องเป็นโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา

3.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) กล่าวว่าความสำคัญของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะน าไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 40) ระบุความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่คิดการทำสิ่งใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566, ออนไลน์) ระบุว่า ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุรอบตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหายุ่งยากที่พบเจอในชีวิตประจำวันให้หมดไป

กล่าวโดยสรุปการมีความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคคล เนื่องจากเป็นคุณค่าและความต้องการในระดับสูงสุดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลคิดและทำสิ่งใหม่ สร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม ทั้งในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงเพียงบางส่วนหรือเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถคิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง คิดนอกกรอบ ทำให้แก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายและความสำคัญของด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้จึงวิจัยนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 75

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของการมีความคิดสร้างสรรค์

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างหลากหลายหลายทิศทาง และรอบด้าน สามารถคิดในสิ่งใหม่หรือคิดนอกกรอบในเชิงบวกโดยอาศัยความยืดหยุ่นทางความคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนารูปแบบหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กร หรือสังคม รวมทั้งสามารถมองปัญหาหรือความบกพร่องเป็นโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคคล เนื่องจากเป็นคุณค่าและความต้องการในระดับสูงสุดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลคิดและทำสิ่งใหม่ สร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม ทั้งในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงเพียงบางส่วนหรือเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง อีกทั้งยังช่วย	การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น สามารถคิดสิ่งใหม่โดยบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการบริหารใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยมีการริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิด	1. คิดวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและยืดหยุ่น ต่อแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างจากวิธีเดิม 2. นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา 3. ใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาและสร้างนวัตกรรมโดยมีการดำเนินการหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน 4. ส่งเสริมและจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา	ให้บุคคลสามารถคิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง คิดนอกกรอบ ทำให้แก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบาย สภาพแวดล้อม และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับวิธีการบริหารและแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน และเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย คุณลักษณะดังกล่าวช่วยลดความตึงตัวของระบบงาน เอื้อต่อการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

4.1 ความหมายของการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับ ความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ และวสันต์ชัย กากแก้ว (2566, หน้า 1058) ได้ความหมายของความยืดหยุ่นและปรับตัวว่า ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้บริหารและครูในการบูรณาการทำงานได้อย่างหลากหลายมิติตามความเหมาะสม

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์, และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567, หน้า 1609) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบเดิม มีอิสระทางความคิด และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม แต่สามารถปรับใช้วิธีคิดและบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบริบทและบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4.2 ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563,หน้า 51) กล่าวว่าผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่นจะสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน

หทัยรัตน์ วิโย (2564, หน้า 232) กล่าวว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีความมั่นใจในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คิดนอกกรอบ บูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ

เพื่อเรียนรู้การทำงานในองค์กร นำความคิดเห็นข้อเสนอแนะมาประกอบการตัดสินใจ ปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในโรงเรียน โดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบของทางราชการ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 47) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ สามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะต่าง ๆ

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์, และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567, หน้า 1611 – 1612) ได้กลาวว่าในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอความยืดหยุ่นจะแสดงถึงการไม่ยึด ติดกับแนวคิดเดิมและสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะความยืดหยุ่นจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ การแก้ปัญหา

Verzosa & Dalagan (2025, p. 21) กล่าวว่าความยืดหยุ่นมีบทบาทสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับแนวคิดใหม่ และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และแรงกดดันจากภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถเลือกวิธีการทำงานที่หลากหลาย ปรับความคิดให้เหมาะสมกับบริบท และไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

จากความหมายและความสำคัญของด้านการมีความความยืดหยุ่นในการปรับตัว ผู้วิจัยจึงนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความยืดหยุ่นในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบเดิม มีอิสระทางความคิด และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม แต่สามารถปรับใช้วิธีคิดและบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบริบทและบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และแรงกดดันจากภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถเลือกวิธีการทำงานที่หลากหลาย ปรับความคิดให้เหมาะสมกับบริบท และไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการบริหารจัดการที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ปรับความคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน เลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบท ไม่ยึดติดกรอบเดิม และสามารถปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในการบริหาร รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง	1. เปิดรับแนวคิดใหม่และวิธีทำงานรูปแบบต่าง ๆ และนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน 2. ปรับแผนงานหรือวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน 3. เลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยไม่ยึดติดวิธีการเดิมหรือกฎเกณฑ์ตายตัว 4. ปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือแนวทางการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
			5. ติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุงการ บริหารงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้การ ดำเนินงานมี ประสิทธิภาพภายใต้ การเปลี่ยนแปลง

5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน

ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมายของการสร้างพลังร่วมในทีมงาน โดยใช้คำว่า พลังร่วม (Synergy) ซึ่งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏใช้เรียกที่หลากหลาย เช่น ประสานพลัง สานพลัง พลัง เสริมพลัง รวมพลัง การผนึกกำลัง พลังร่วมของทีม โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ร่วมกับคำว่า การทำงานเป็นทีม สรุปได้ ดังนี้

5.1 พลังร่วม (Synergy)

ธนู ศิริจันทพันธ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปคำจำกัดความของการประสานพลัง หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการทำงานด้วยกัน มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ร่วมกัยวิจัยเพื่อพัฒนา บูรณาการ ใช้ยุทธศาสตร์ร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกัน ปรับตัวเข้าหากันและร่วมมือกัน อย่างสมดุลและชำนาญ ตามขีดความสามารถและโอกาสที่อำนวยให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าการกระทำเพียงลำพัง

Corning (2000, p. 133) ได้อธิบายความหมายของ พลังร่วม (synergy) ซึ่งในที่นี้นิยามอย่างกว้างว่าเป็นผลกระทบเชิงผสมผสาน (แบบพึ่งพาอาศัยกัน) ที่เกิดจากองค์ประกอบ ส่วนย่อย หรือบุคคลตั้งแต่สองหน่วยขึ้นไป

Karakus & Toremen (2008) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการผนึกกำลังไว้ว่าเป็นผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในกลุ่มสามารถสร้างผลลัพธ์รวมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้น การผนึกกำลังจึงเกิดจากความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิผลของสมาชิกภายในกลุ่ม

Wu & Kerdpitak (2023, p. 466) ได้สรุปความหมายของพลังร่วมของทีม (team synergy) หมายถึง แนวคิดที่ว่าทีมที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่สูงกว่าผลรวมของความสามารถของสมาชิกแต่ละคน พลังร่วมเชิงสร้างสรรค์นี้เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้นำประสบการณ์ชีวิต มุมมอง ความสามารถและรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดพลังร่วมดังกล่าว สมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านงานและทักษะทางสังคม รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรอง การปรึกษาหารือ และการแก้ปัญหา ตลอดจนการให้และรับข้อมูลป้อนกลับและการยอมรับอย่างเหมาะสม

5.2 การทำงานเป็นทีม

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาและแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างบรรยากาศกระตุ้นใจเพื่อสร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพ เพิ่มผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในสถานศึกษาและแก้ปัญหาด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำให้ครูและบุคลากร มีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผูกพันซึ่งกันและกัน เล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน มีการประชุม ปรึกษาหารือ รับฟังปัญหาความต้องการและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ จัดระเบียบ การติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็ว ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการประสานงานสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มอบความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในทีมงานและมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

จินตนา ดวงดีพันธ์ (2566, หน้า 59) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์, และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1614) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมคือ ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดรับกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน

Huang, Sindakis, Aggarwal & Thomas. (2022, p. 3) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ว่าการสร้างทีมงานและความร่วมมือจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเผยแพร่ความรู้มากขึ้นในองค์กรที่ผู้นำซึ่งยึดหลักจริยธรรมสร้างนโยบายเพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และหล่อหลอมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกัน บรรยากาศเช่นนี้ทำให้เชื่อมต่อและสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น และช่วยให้สร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือและความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมหมายถึงกระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

5.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วรรษา เฉลิมชัย, อุมาภรณ์ สุขารมณ์, ภูริเดช พาหุยุทธ์, และ ศรสีมร สุริยาศศิน. (2563, หน้า 190). ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในทักษะทางสังคมที่ทุกคนควรมีติดตัวไว้ เนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลมากกว่าหนึ่งคนได้มีโอกาสช่วยกันระดมความคิดในการทำงานสามารถกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ตัดสินใจได้รวดเร็วและเหมาะสมมากขึ้น มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้สึกมีกำลังใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานได้มากกว่าการทำงานอยู่เพียงลำพัง

ธนวัฒน์ ฉิมกูล (2565, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะนำไปสู่การทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมสร้างผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรตลอดจนบุคลากรที่จะก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์, และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1612) อธิบายว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีม ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้นโดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สุดารัตน์ ศรีโยหะ, วัลนิกา ฉลากบาง, และเอกลักษณ์ เพียสา. (2567, หน้า 239 – 240) การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดึงความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

สรุปการทำงานเป็นทีมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วม และขวัญกำลังใจของบุคลากร

จากความหมายพลังร่วมและการทำงานเป็นทีม และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจึงนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติของการสร้างพลังร่วมในทีมงาน

ความหมายของพลังร่วม	ความหมายของหมายของการทำงานเป็นทีม	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กล่าวโดยสรุป พลังร่วม (Synergy) หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิก ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบูรณาการและการใช้ยุทธศาสตร์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนก่อให้เกิดผลลัพธ์รวมที่สูงกว่าการทำงานของแต่ละบุคคลเพียงลำพังทั้งนี้การเกิดพลังร่วมที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความ	การทำงานเป็นทีม หมายถึงกระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพันและ	การทำงานเป็นทีมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การให้คำปรึกษาและการ	การสร้างพลังร่วมในทีมงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดและทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การแบ่งบทบาทตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ และการติดตาม	1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน 2. ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง3. มอบหมายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมายของพลังร่วม	ความหมายของหมายของการทำงานเป็นทีม	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ร่วมมือของสมาชิกที่นำความรู้ ประสบการณ์ มุมมอง และความสามารถที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน ควบคู่กับทักษะด้านการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การปรึกษาหารือและการแก้ปัญหา เพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างเต็มศักยภาพ	ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ	สนับสนุนซึ่งกัน และกัน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความรับผิดชอบร่วม และขวัญกำลังใจของบุคลากร	และสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบร่วม และความผูกพัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน เพื่อให้ทีมมีพลังร่วมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ	4. ติดตามและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างพลังร่วมและสร้างคุณภาพผลงานของสถานศึกษา 5. สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแนวคิดที่สะท้อนความสามารถของสถานศึกษาและครูในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพช่วยสนับสนุนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ทันสมัย แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น สามารถติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ของประสิทธิผลและการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิผล” คือ ผลสำเร็จ หรือ ผลที่เกิดขึ้น โดยเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำหรือการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แคทรียา บุตรสีผา (2564, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผล ที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของทีมงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

สุกัญญา เทพินทร์. (2566, หน้า 48) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงานด้วย วิธีการต่าง ๆ ของบุคคลหรือองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์ (2567, หน้า. 22 – 23) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลสำเร็จของการบริหารที่

บรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผลพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเท่านั้น ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผลคือการบรรลุเป้าหมาย ส่วนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัดและเกิดผลรวดเร็วโดยคำนึงถึงเวลาในการดำเนินงาน ดังนั้น การทำกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ โดยเป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การกระทำหรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายให้เกิดผลลัพธ์บางอย่าง จะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงและครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิผลอาจพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคลหมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสม และตรงกับความคาดหวังของหมู่คณะ สังคม และผู้ใช้ผล ทั้งนี้เป็นผลจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือการปฏิบัติด้วยความพอใจเต็มความสามารถ และเลือกใช้กลวิธีหรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด โดยใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

2.1 การผลิต (Production) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กร และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ความสามารถในการผลิตถือเป็นตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลขององค์กรในแง่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรภายในองค์กรและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงอัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โดยคำนึงว่าจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร เช่น วัตถุดิบ เงิน หรือบุคลากร เท่าใดจึงจะบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันที่

คาดหวังการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดให้เกิดผลสูงสุด แม้ว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายโดยไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ แต่โดยสรุปประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) ครอบคุลม ผลการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ งานที่มีความอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติ หรือการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน ล้วนส่งผลให้เกิดความภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งใช้เป็นตัวแปรประเมินประสิทธิผลในมุมที่องค์กรเป็นระบบสังคม

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกณฑ์นี้ใช้วัดประสิทธิผลในระยะกลาง แม้ว่าการปรับตัวอาจทำให้ประสิทธิภาพลดลงหรือส่งผลต่อขวัญกำลังใจในระยะสั้น แต่ถือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2.5 การพัฒนา (Development) หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยสามารถขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการอยู่รอดระยะยาว การพัฒนาองค์กรดำเนินการผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร หรือกระบวนการทางจิตวิทยาต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรม และโครงสร้างขององค์กร ให้ผสมผสานวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความเจริญและประสิทธิผลต่อไป

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์สุดท้ายของการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างครบถ้วน แม้ในบางกรณีผลสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้แม้การใช้ทรัพยากรจะไม่ประหยัดนัก แต่หัวใจสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ “ผลงานที่ได้รับ” เป็นหลัก สำหรับระดับบุคคลหมายถึงการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม และตรงกับความคาดหวังของผู้ใช้ผล ส่วนในระดับองค์กรครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ การผลิตที่ตรงตามความต้องการของสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่า การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร การปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิผล

จรีพรรณ์ จันทร์วิเชียร, ปราณี ปานแม้น, ปุณณัตถ์ หิรัญบูรณะ, จุมพล หิรัญสุข, และทวศักดิ์ แสงเงิน (2565, หน้า 480 – 481) จรีพรรณ์ จันทร์วิเชียร และคณะ (2565, หน้า 480 – 481) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นความสำคัญต่อองค์การ มีดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิผลของบุคคล 2) ประสิทธิผลขององค์การ

Jones (2002 อ้างใน มยุรี วรรณสกุลเจริญ, 2553, หน้า 197) ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางการบริหารองค์การ เพราะเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด และยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของผู้นำองค์การที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของผู้นำองค์ในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูง

ต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเพราะทำหน้าที่ชี้ว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้เพียงใด จึงเป็นตัวสะท้อนคุณภาพทั้งในด้านกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ช่วยให้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ องค์การที่มีประสิทธิผลมักใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม พัฒนาวิธีการทำงานได้ต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่มีระบบ โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้หรือตัวชี้วัดการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กัญญา ศรีติ้ง (2556, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึงการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือรวมทั้งมีการฝึกและการปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรม และกระบวนการให้ผู้เรียน ได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ

มนตรี บุญซ้อน (2564, หน้า 18) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง หลักการจัดการเรียนรู้ จะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็น กระบวนการทำงานที่มีระเบียบแบบแผนและดำเนินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการเรียนที่สูงสุดคือคุณภาพของนักเรียน ซึ่งจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน 3) การกำหนด จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่ 4) การกำหนดเนื้อหา 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ 6) การประเมินผล และ 7) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ

เสฏฐวุฒิ ธาตาศิริธนกุล (2567, หน้า 37 – 38) ได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ของครูว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและกระบวนการ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักสูตร หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาจุดประสงค์ของรายวิชา และการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) การสอน หมายถึง การเลือกใช้เทคนิค การเลือกวิธีสอนหรือรูปแบบการสอนและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนของครู และ 3) การวัดผล หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเหมาะสมกับรายวิชาที่สอนของครู

Fenstermacher (1986, p. 38 cited in Biesta, 2023, p. 257) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนซึ่งมีความรู้หรือเนื้อหา (C) ถ่ายทอดหรือสื่อความหมายไปยังผู้เรียน (R) ผ่านปฏิสัมพันธ์ที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือได้มาซึ่งความรู้นั้น โดยการสอนเกี่ยวข้องกับการแสดงออกและการทำให้เนื้อหาความรู้เข้าถึงได้ในรูปแบบที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจได้ โดยมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. มีบุคคลหนึ่ง (P) ซึ่งมี
2. เนื้อหาความรู้บางประการ (C) และ
3. มีความตั้งใจที่จะถ่ายทอดหรือส่งต่อ (C) ไปยัง
4. บุคคลอีกคนหนึ่ง (R) ซึ่งในเบื้องต้นยังไม่มี (C) โดยที่
5. P และ R มีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ R ได้รับหรือเรียนรู้ (C)

สรุปการจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบตั้งแต่การวางแผนในการจัดการเรียนรู้ไปจนถึงการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพจากการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาจากผู้สอนไปยังผู้เรียน และยังเป็นระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตอบสนอง การมีส่วนร่วม และการสร้างความหมายด้วยตนเอง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ

4. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, p. 3) ระบุว่าการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการเลือกและประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และ

กิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด การจัดการ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การแสดงความคิดเห็น การอภิปราย การสืบค้นข้อมูล การสร้างองค์ความรู้ การได้ลงมือปฏิบัติจริง ตลอดจนการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

มนตรี บุญซ้อน (2564, หน้า 39) ได้สรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ของครูได้ว่า การจัดการเรียนรู้นั้นเป็น เครื่องมือที่ช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญในด้านต่าง ๆ ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ยิ่งผู้สอนจัดการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพยิ่งช่วยส่งเสริมและ พัฒนานักเรียนได้เต็มตามศักยภาพซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้

Biesta (2023, p. 257) ได้สรุปหลักฐานจากงานวิจัย ว่าการสอนเป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือกล่าวให้เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น คือเป็นปัจจัยภายในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถวัดได้

Herniawati, A., Holifah, L., & Syakur, A (2025, p. 21) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ การเพิ่มความผูกพันและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของประสบการณ์ทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้แบบผสมผสาน

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกหลักที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย โดยครูจำเป็นต้องสามารถออกแบบและประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะกระบวนการคิด การมีส่วนร่วม และการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยังถือเป็นปัจจัยสำคัญภายในสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอผลงานหลากหลายเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอและคงไว้ถ้อยคำเดิมของเอกสารเพื่อนำไปสู่การสรุปสังเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 27) ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้ หมายถึงเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่นการเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

ธีรพงศ์ แก้วฝ่าย (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะ พฤติกรรมที่ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชัน เช่น อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ ระบบดาวเทียม ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการสอน จัดระบบขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรเทคโนโลยี เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ทุกระดับชั้น ทุกวิชา

2. ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ครูสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ทำการออกแบบ หรือการผลิตสื่อมาใช้ในการพัฒนาสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบว่าสื่อที่ผลิตนั้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการสอนและการเรียนรู้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี พัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

3. ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ หมายถึง ครูสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ออกแบบหรือจัดเตรียมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ ตอบโต้กับผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ (e – Learning) จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ บนเว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์ช่วยสอน ใช้โปรแกรมต่าง ๆ มาช่วยสอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการวัดผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินผลงานผู้เรียนผ่าน E – mail การประเมินผลงานกลุ่มผ่าน Application ต่าง ๆ ทำให้ทราบผลการประเมินอย่างรวดเร็วและสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการออกแบบการประเมินของผู้สอนที่สอดคล้องกับบริบท

เกตุชญา วงษ์เพิก (2567, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานและระบบเครือข่ายในการจัดสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนให้มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนา สนับสนุน ทักษะการคิด ความคิดสร้างสรรค์ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินและวัดผลการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและการกำหนดเป้าหมายและการออกแบบกิจกรรมควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ศรีสุดา ดวงโตด (2567, หน้า 48) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการเรียนรู้ (Digital Technologies for Learning) หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชันดิจิทัลต่าง ๆ ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหา ทรัพยากรการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล

จุฑามาศ จอมทอง (2568, หน้า 134) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning Management) หมายถึงกระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ที่บูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและในด้านคุณภาพของการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสภาพแวดล้อม

กล่าวโดยสรุปการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการสอนที่บูรณาการสื่อ เครื่องมือ และระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร ครูต้องวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท เลือกใช้สื่อที่เหมาะสม พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อปฏิสัมพันธ์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ การสื่อสาร และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

6. ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 3) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียนโดยกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นจะเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ที่ใกล้ตัวผู้เรียนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเข้าใช้งานได้ง่าย โดยครูผู้สอนอาจจะนำวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ตามแผนการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกิจกรรมกาเรียนการสอน มุ่งเน้น ให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะ

แสงสุรีย์ ทองขาว, พระมหาโยธิน มหาวีโร (มาศสุข), พระปลัดไพโรจน์ อตุโล (สมหมาย), สงคราม จันทร์ทาศีรี, และวิชิต นาชัยสินธ์ (2566, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยในการจัดสภาพบริบทสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้เกิดความเหมาะสม ในด้านของ

การจัดการสื่อการวัดและประเมินผล เพราะเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่จะเปลี่ยนวิธีเรียน และเปลี่ยนวิธีสอน และจะมาช่วยเสริมส่งในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นตัวช่วยเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้อีกหลายอย่าง และบางอย่างจะสามารถปรับให้เข้ากับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ เพื่อให้ได้ผลด้านการเรียนสูงสุด

ศรีสุดา ดวงโตด (2567, หน้า 46) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอนได้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้แก่ คอมพิวเตอร์ แท็บเลต สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชันออนไลน์ เครือข่ายสังคมออนไลน์ เกมการศึกษา และเครื่องมือดิจิทัลอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งสามารถช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจให้กับผู้เรียน

จุฑามาศ จอมทอง (2568, หน้า 132) ได้กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้สามารถช่วยลดช่องว่างการเข้าถึงการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

UNICEF (2021, Online) ชี้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในหลายมิติ ได้แก่

1. การเพิ่มเวลาปฏิสัมพันธ์ครู – ผู้เรียนเพิ่มคุณภาพการสอน ครูประเมินความเข้าใจของผู้เรียนได้แม่นยำขึ้น และปรับจังหวะการสอนได้ตรงจุด ส่งผลให้ผลการเรียนดีขึ้น

2. การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การผสานออนไลน์กับห้องเรียนจริงให้ผลลัพธ์ดีกว่าแบบเดี่ยว แก้ปัญหาความแตกต่างรายบุคคลคลาสเรียนใหญ่ และเวลาปฏิสัมพันธ์น้อย พร้อมเพิ่มแรงจูงใจและทัศนคติทางบวกต่อการเรียน

3. การพัฒนาทักษะพื้นฐาน (อ่าน – เขียน – คณิตศาสตร์) เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความเข้าใจเนื้อหา พัฒนาทักษะคณิตศาสตร์และการอ่าน ผ่านสื่อที่เข้าถึงได้ 24 ชั่วโมง แต่บางงานวิจัยพบว่าการอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ยังให้ผลดีกว่าในด้านความเข้าใจ

4. STEM สื่อดิจิทัล เช่น AR/VR การจำลอง และเกม ช่วยให้ผู้เรียนได้ทดลองจริง เพิ่มการมีส่วนร่วม พัฒนาการคิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. เทคโนโลยีเพื่อผู้มีความต้องการพิเศษ (Assistive Technology) ช่วยเพิ่มการเข้าถึงและผลสัมฤทธิ์ เช่น ดิสเล็กเซียอ่านดีขึ้น ผู้บกพร่องการได้ยินเก่งคณิตศาสตร์ขึ้น ผู้พิการทางสายตามีเครื่องมือช่วยอ่านและเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนทักษะการทำงานของเยาวชนพิการ

6. ต้นทุนและความยั่งยืน ผลด้านความคุ้มค่ามีทั้งบวกและลบขึ้นกับบริบท แต่มีตัวอย่างที่ทำได้สำเร็จในต้นทุนต่ำ เช่น โปรแกรมส่งข้อความให้ผู้ปกครองเพื่อเพิ่มผลการเรียน ใช้ได้ในพื้นที่ทรัพยากรจำกัด

7. การใช้ดิจิทัลในภาวะฉุกเฉินและวิกฤต ติดข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน และอาจเพิ่มความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง จึงต้องออกแบบโซลูชันที่ช่วยลดช่องว่างการเข้าถึง และรองรับผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจน

Starfish Labz (2022, Online) ได้กล่าวว่า สื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันเด็ก ๆ มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น อีกทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่รองรับการเรียนรู้ของนักเรียนค่อนข้างหลากหลาย และเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดสมรรถนะต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาบูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังกระตุ้นความสนใจในการเรียนได้มากขึ้น จากการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อให้มีความหลากหลาย และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของนักเรียนเพื่อเข้าสู่สังคมยุคใหม่ ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นทางเลือกในการเรียน เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างของนักเรียนได้

กล่าวโดยสรุปว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ผ่านการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ การเข้าถึง และความหลากหลายของประสบการณ์การเรียนรู้ เทคโนโลยีช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรมที่ทันสมัย กระตุ้นการมีส่วนร่วม และรองรับความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งเสริมศักยภาพในการวัดและประเมินผลอย่างรวดเร็วและแม่นยำ อีกทั้งยังช่วยลดข้อจำกัด

ด้านเวลาและพื้นที่ ส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเข้าถึงของผู้เรียนกลุ่มพิเศษ โดยรวมแล้วเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ กระบวนการคิด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบริบทการศึกษายุคใหม่

จากความหมายของประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมายของประสิทธิผล	ความหมายของ การจัดการเรียนรู้	ความหมายการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการจัดการเรียนรู้	นิยามเชิงปฏิบัติการของประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์สุดท้ายของการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างครบถ้วน แม้ในบางกรณีผลสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้แม้การใช้ทรัพยากรจะไม่ประหยัดนักแต่หัวใจสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ “ผลงานที่ได้รับ” เป็นหลักสำหรับระดับบุคคล	การจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบตั้งแต่การวางแผนในการจัดการเรียนรู้ไปจนถึงการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพจากการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาจากผู้สอนไปยังผู้เรียน	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการออกแบบดำเนินการ และประเมินผลการสอนที่บูรณาการสื่อ เครื่องมือ และระบบดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร ครูต้องวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท เลือกใช้สื่อที่เหมาะสม พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ระดับความสำเร็จของครูในการวางแผนออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อ และเครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับหลักสูตร ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมายของประสิทธิผล	ความหมายของการจัดการเรียนรู้	ความหมายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	นิยามเชิงปฏิบัติการของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
หมายถึงการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม และตรงกับความคาดหวังของผู้ใช้ผล ส่วนในระดับองค์กรครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ การผลิตที่ตรงตามความต้องการของสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร การปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	และยังเป็นระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์ที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตอบสนอง การมีส่วนร่วม และการสร้างความหมายด้วยตนเอง ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ	จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อปฏิสัมพันธ์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ การสื่อสาร และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา	บรรลุผลลัพธ์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สื่อสาร แสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์รวมเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนโดยมี 2องค์ประกอบ ดังนี้

7.1 องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 4 – 5) ได้กำหนด มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมุ่งให้ผู้สอนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2. การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

4. การตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ราชกิจจานุเบกษา (2563, หน้า 12 – 14) ได้กำหนดมาจรฐานวิชาชีพประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานปฏิบัติงาและมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพครูจากมาตรฐานกรปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ในมิติของการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

2. การจัดแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกรและมีความสุขในการเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนาและรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4. วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

6. สื่อ และการวัดและการประเมินผลการเรียน

7. การบูรณาการความรู้และ ศาสตร์การสอน

8. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 13) ได้ศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และสรุปเป็น 7 ด้านหลัก ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

2. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3. การออกแบบและจัดการเรียนรู้

4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี

5. การวัดและประเมินผล

6. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน

7. การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2566, หน้า 50 – 51) ได้กำหนดบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ไว้ 7 ด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ลักษณะของผู้เรียน และสนองความต้องการของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และ คุณลักษณะที่จะไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

3. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองและเน้นคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำพา ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร

4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

5. จัดเตรียม และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

6.ประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน (Assessment for Learning)

7. วิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำผลมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัย

สุกัญญา เทพินทร์ (2566, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ และสังเคราะห์ผลออกเป็นองค์ประกอบหลักจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
4. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, หน้า 14) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู และจำแนกออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน
2. การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
3. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี
5. การวัดและประเมินผล

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 15) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน
2. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี
5. การวัดและประเมินผล
6. การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์ และ ชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 251) ได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล และจำแนกออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. สื่อและเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้
5. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ (2566, หน้า 203) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ 4 ด้าน ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. การสนับสนุนการเรียนรู้

เกษม แลวงค์นิล (2567, หน้า 8) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของสมรรถนะที่สะท้อนถึงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. การสนับสนุนการเรียนรู้

Dyhrkopp (2021, pp. 5 – 16) ได้สังเคราะห์ในบริบทของการจัดการศึกษาการใช้เทคโนโลยี พบองค์ประกอบ ไว้ 4 ด้านได้แก่

1. การใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน (ทักษะดิจิทัล)
2. การใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประเมินผลและห้องเรียนกลับด้าน
4. การใช้โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการสอนตัวต่อตัว

Shin & Park (2025, p. 4519) ได้ศึกษาผลของการรับรู้ประสิทธิผลของการเรียนรู้เทคโนโลยีทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการต่อเจตนาการใช้เทคโนโลยีของครู โดยพิจารณาบทบาทตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นตนเองด้านเทคโนโลยี
2. การรู้ดิจิทัล

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 9 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 9 สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	กระทรวงศึกษาธิการ (2561)	ราชกิจจานุเบกษา (2563)	หยาดทิพย์ ชีชอง (2564)	สำนักทดสอบฯ(2566)	ศุภณัฐ ดิษฐบรรจง (2566)	สัญญา เทพินทร์ (2566)	มงกุฎ วงศ์ลาคร (2566)	อรรถพล ประเสริฐสั้งข์ (2566)	รัตนา แป้โค (2567)	เกษม แสงคนิล (2567)	Dyhrkopp (2021)	Shin & Park (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ / การวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	91.66
2. การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ / การจัดแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	75.00
3. การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม / การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ / การใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33
4. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ / การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	✓				✓	✓			✓	✓			5	41.67

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ / นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2561)	ราชกิจจานุเบกษา (2563)	หยาดพิพย์ ชีชอง (2564)	สำนักทดสอบฯ(2566)	ศุภกฤต ศิษฐสุวรรณ (2566)	สุเบ็ญญา เทพินทร์ (2566)	มงกุฎ วงศ์สาคร (2566)	อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566)	รัตนา แป้โค (2567)	เกษม แสงคนิล (2567)	Dyhrkopp (2021)	Shin & Park (2025)	ความถี่	ร้อยละ
5. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล / การพัฒนาผู้เรียนในรายบุคคล		✓		✓		✓		✓					6	50.00
6. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน			✓	✓			✓	✓					4	33.33
7. การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน / การวิจัย พัฒนาตนเอง / วิจัยสร้างนวัตกรรม		✓	✓	✓				✓			✓		5	41.67
8. การสนับสนุนการเรียนรู้ / สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ / จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ / การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓		7	58.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ / นักวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2561)	ราชกิจจานุเบกษา (2563)	หยาดทิพย์ ชีชอง (2564)	สำนักทดสอบฯ(2566)	ศุภกฤต ศิษฐสุวรรณ (2566)	สิเน่ปิญโญ เทพินทร์ (2566)	มงกุฎ วงศ์สาคร (2566)	อรรถพล ประเสริฐสั้งข์ (2566)	รัตนา แป้โค (2567)	เกษม แสงคำนิล (2567)	Dyhrkopp (2021)	Shin & Park (2025)	ความถี่	ร้อยละ
9.การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน / ดูแลช่วยเหลือพัฒนาและรายงานการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล		✓	✓										2	16.67
10. มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา		✓											1	8.33
11. การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน		✓											1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 9 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากนักวิชาการและงานวิจัย พบว่ามีองค์ประกอบที่สอดคล้องตรงกันและมีความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบมาจัดหมวดหมู่และกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ลำดับ	องค์ประกอบที่สังเคราะห์	องค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ / การวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	11	91.66
2	การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	การออกแบบการจัดการเรียนรู้	9	75.00
3	การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม / การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ / การใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	10	83.33
4	การสนับสนุนการเรียนรู้ / สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ / จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ / การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	7	58.33
5	การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล	6	50.00

จากตาราง 10 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลการพิจารณาพบว่า องค์ประกอบที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล ร้อยละ 50.00
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 75.00
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน รู้ร้อยละ 83.33
4. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 58.33
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล ร้อยละ 91.66

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้มีความหลากหลายและปรากฏอย่างสอดคล้องกันในหลายแหล่งข้อมูล โดยองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนบทบาทสำคัญของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออธิบายขอบเขต แนวคิด และบทบาทขององค์ประกอบแต่ละด้านอย่างเป็นระบบ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1. การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ครูหรือผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลด้านความสามารถ ความสนใจ พื้นฐานการเรียนรู้ และลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรม วิธีการสอน และการสนับสนุนที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความตรงตามความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสร้างโอกาส

ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 ความหมายของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล จัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, หน้า 56 – 67) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง สิ่งสำคัญที่คุณครูจะต้องคำนึงถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ตัดสินใจในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคนโดยหลักการวิเคราะห์นักเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของนักเรียนเป็นการพิจารณาภาพรวมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความสามารถในการระบุความสามารถขั้นพื้นฐานของนักเรียนประกอบด้วยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม มีการวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหา ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน และมีการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

สุกัญญา เทพินทร์ (2566, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นหลัก โดยครูผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน

Griffiths & Soruc (2021, p. 341) ได้ทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง กระบวนการศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคน ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถ พื้นฐานความรู้ แรงจูงใจ ปัจจัยทางอารมณ์

บุคลิกภาพ และลักษณะการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปว่าการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะตนและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมข้อมูลในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐานทางสติปัญญาและทักษะ ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิม ทัศนคติต่อการเรียนรู้ รูปแบบและกลวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนบริบทและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้เรียน รวมถึงการจัดระบบการเก็บรักษาและการส่งต่อข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

ดารณี เอื้อชนะจิต (2561, หน้า 50) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน หลักการวิเคราะห์ผู้เรียนประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้เรียน เป็นการพิจารณาภาพรวมของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ ระดับชั้นเรียน ระดับสติปัญญา เชื้อชาติ วัฒนธรรม ศาสนา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงธรรมชาติของผู้เรียนว่ามีความแตกต่างกันในหลายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์สติปัญญา ความถนัด และความสนใจ 2) การระบุความสามารถขั้นพื้นฐานของผู้เรียนประกอบด้วยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม 3) ทัศนคติต่อเนื้อหาและวิธีการที่จะเรียน การมีทัศนคติที่ดีจะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน 4) วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของบุคคล มีผลต่อการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนบางคนเรียนรู้ได้ดีด้วยการฟังคำอธิบาย การทำรายงาน ผ่านการทำกิจกรรมหลากหลาย มีสื่อการสอนช่วย ค้นคว้าเองตามลำพัง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 1 – 2) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นขั้นตอนสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลที่ผู้สอนต้องวิเคราะห์มีหลายประการ เช่น Learning style ลักษณะนิสัย ความสนใจส่วนบุคคล ความรู้พื้นฐานทักษะที่ต้องมีมาก่อน ความรู้และทักษะที่จะเรียนรู้ใหม่ความสนใจ สิ่งจูงใจ เป็นต้น เมื่อวิเคราะห์แล้วจึงนำไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนอง

ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนต่อไป

สมใจ เดชบำรุง, สุชาติ เศวตบดี, เปรมชัย สโรบล, และวิโรจน์ สุรสาคร (2566, หน้า 345) ได้กล่าวว่าครูผู้สอนควรมีข้อมูลของผู้เรียน เป็นรายบุคคล สำหรับใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ในบริบทของการจัดการศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดคือ ผู้สอนต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และทำความเข้าใจ ในความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน อันนำไปสู่การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล หรือจัดกลุ่ม ตามความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียนแนวคิดทางการศึกษาแนวใหม่จึงเน้นในเรื่อง การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiated Instruction) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถ ความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียนผู้เรียน

Griffiths & Soruc (2021, p. 341) ได้ทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งผลต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ และข้อมูลดังกล่าวนำไปปรับใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และการประเมินผลให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลทางการเรียนรู้

Goyibova, Muslimov, Sabirova, Kadirova, & Samatova (2025, p. 2) ระบุความสำคัญของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล คือวิธีการจัดการเรียนรู้แบบแตกต่าง (differentiation) ในการศึกษา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายด้านความสามารถทางสติปัญญาและความรู้เดิมของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การสอนที่ปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และรองรับความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบแตกต่างยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียน โดยการตระหนักและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนในด้านความพร้อม ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าการเรียนมีความเกี่ยวข้องกับตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เมื่อผู้เรียนรับรู้ว่าความต้องการและความสนใจของตนได้รับการยอมรับผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้เรียนจะมีแนวโน้มรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อได้รับโอกาสในการเลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและจุดแข็งของตน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ และส่งเสริมแรงจูงใจภายใน

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล คือ ความจำเป็นและบทบาทพื้นฐานของกระบวนการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้าน ได้แก่ ลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐาน ความรู้เดิม ทัศนคติ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงจูงใจ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นฐานในการวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตอบสนองความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคลดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคลได้ดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สรุปว่าการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะตนและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมข้อมูลในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐานทางสติปัญญาและทักษะประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิม ทัศนคติต่อ	ของการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล คือ ความจำเป็นและบทบาทพื้นฐานของกระบวนการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างรอบด้าน ได้แก่ ลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐาน ความรู้เดิม ทัศนคติ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงจูงใจ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นฐานในการวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้	การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล หมายถึง กระบวนการรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ครอบคลุมลักษณะทั่วไป ความสามารถพื้นฐาน ประสบการณ์และความรู้เดิม ทัศนคติ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ แรงจูงใจ และบริบทแวดล้อม โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นฐานในการวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรม	1. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 2. การวิเคราะห์ความสามารถพื้นฐานและความรู้เดิม ทัศนคติและความสนใจของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา 3. การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเรียนรู้ รูปแบบและกลวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนบริบทและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้เรียน รวมถึงการจัดระบบการเก็บรักษาและการส่งต่อข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตอบสนองความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพเฉพาะของผู้เรียน รวมถึงการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียน และการปรับเนื้อหา วิธีการสอน และสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน และการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล 5.ใช้ข้อมูล/นำข้อมูลมาปรับเนื้อหา วิธีการสอนและสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการวางแผนและกำหนดแนวทางการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และบริบทของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องพิจารณาเป้าหมายการเรียนรู้ เนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรม สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน กระบวนการออกแบบที่เหมาะสมช่วยให้กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 25) กล่าวว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนด

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่าการออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการสอน จัดระบบขั้นตอนกิจกรรมการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรเทคโนโลยี เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ทุกระดับชั้น ทุกวิชา

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางด้านสติปัญญา จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่า

ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และวัชรี แซงบุญเรือง (2565, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้หมายถึง คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการ สืบค้น ค้นคว้าเพื่อเตรียมการสอน และออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้เรียน ครูควรวิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน สื่อ การประเมินผล โดยออกแบบเนื้อหาให้มีความหลากหลาย น่าเชื่อถือ มีความถูกต้อง กระชับ มีการเรียงลำดับเนื้อหาให้ชัดเจน สิ่งที่ต้องเรียนรู้ก่อน–หลัง เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายยิ่งขึ้นและบูรณาการเข้ากับสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันออกแบบเนื้อหา

Dyhrkopp (2021, p. 14) ได้กล่าวถึง ห้องเรียนกลับด้าน (flipped classroom) ซึ่งหมายความว่า การออกแบบเนื้อหาที่จะสอนในชั้นเรียนจะถูกนำเสนอให้ผู้เรียนผ่านสื่อดิจิทัลนอกเวลาเรียน จากนั้นจึงใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปการออกแบบการจัดการเรียนรู้คือการวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดเพื่อนำไปกำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสืบค้นและออกแบบเนื้อหา และประยุกต์รูปแบบที่ส่งเสริมทักษะขั้นสูง เช่น ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 ความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

จิรวัฒน์ ทะเสนฮด (2568, หน้า 301) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนไม่พียงแค่การใช้เครื่องมือดิจิทัลแต่รวมถึงความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

จุฑามาศ จอมทอง (2568, หน้า 140) ได้กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ที่ผสานเทคโนโลยี เช่น การใช้สื่อวิดีโอ การเรียนรู้ร่วมกันผ่านออนไลน์ และการสอนแบบกลับด้าน (Flipped Classroom) ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถจัดการชั้นเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนหลากหลายได้ดีขึ้น

TruePlookpanya. (2021, Online) ระบุว่า หลักการสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน คือ การยึดความต้องการของ

ผู้เรียน ที่เรียกว่า Demand Side เป็นตัวตั้งในการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เพราะการออกแบบการเรียนรู้ที่จะตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงจะช่วยทำให้ผู้เรียนนั้นมีความกระตือรือร้น ตื่นตัวและอยากเรียนรู้ในสิ่งนั้น ฉะนั้นผู้สอนจึงต้องยึดความต้องการของผู้เรียนเป็นตัวตั้งและออกแบบการจัดการเรียนรู้ สิ่งสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน คือ การเปิดใจกว้างของผู้สอน เรียกว่า Open Mind ในการที่จะให้โอกาสผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จะเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตัวเองซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ พื้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นพื้นที่ของการคิดและการใช้ศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้หรือสิ่งที่ตนเองต้องการประสบการความสำเร็จในการเรียนรู้
2. การออกแบบและใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเองตามที่ถนัดและสนใจ
3. การมีโอกาสได้ประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
4. การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปทำประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
5. การมีโอกาสได้สะท้อนความคิดของตนเองหรือที่เรียกว่า Self – reflection เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ครั้งใหม่ต่อไป

กล่าวโดยสรุปการออกแบบการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม การผสานเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน รองรับผู้เรียนที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบวิธีเรียนรู้ของตนเอง ประเมินตนเอง และสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในยุคใหม่

จากความหมายและความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การออกแบบการจัดการเรียนรู้คือการวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดเพื่อนำไปกำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสืบค้นและออกแบบเนื้อหา และประยุกต์รูปแบบที่ส่งเสริมทักษะขั้นสูง เช่น ห้องเรียนกลับด้าน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	การออกแบบการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม การผสานเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน รองรับผู้เรียนที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบวิธีเรียนรู้ของตนเอง ประเมินตนเอง และสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างอิสระซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในยุคใหม่	การออกแบบการจัดการเรียนรู้หมายถึง ความสามารถของครูในการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลที่เหมาะสม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการสืบค้นการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก่อนออกแบบกิจกรรม เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน 2. กำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้ และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล 3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		พร้อมทั้งจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำผลการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4. ออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 5. ออกแบบกระบวนการประเมินผลและการประเมินตนเองของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลจากการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้สื่อและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการนำเสนอเนื้อหา การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับแหล่งความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ความหมายของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

จุฑามาศ จอมทอง (2568, หน้า 134) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning Management) หมายถึงกระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ที่บูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและในด้านคุณภาพของการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสภาพแวดล้อม

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 7) กล่าวว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ หมายถึง ครูสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ออกแบบหรือจัดเตรียมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ ตอบโต้กับผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ (e – Learning) จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ บนเว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์ช่วยสอน ใช้โปรแกรมต่าง ๆ มาช่วยสอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ การศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของนักเรียน โดยจัดหา จัดทำ

พัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่อง

อรรถพล ประเสริญสังข์ (2566, หน้า 18) การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม หลากหลายสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้และธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน โดยจัดทำ พัฒนาหรือปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีต่าง ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ

สุกัญญา เทพินทร์ (2566, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ หมายถึงการประยุกต์วิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้แล้วบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการเกิดประโยชน์ทางการศึกษา การประยุกต์ดังกล่าวนี้อาจจะใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสองสามอย่างนำมาใช้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้กลายเป็นประเด็นสำคัญในระบบการศึกษาร่วมสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการยกระดับประสิทธิผลของการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสากล ดังนี้

Graham (2006, p. 5) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) ซึ่งหมายถึงการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบเผชิญหน้าและการเรียนออนไลน์ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมีปฏิสัมพันธ์

Koehler & Mishra (2009, p. 62) ได้เสนอกรอบแนวคิดความรู้ด้านเทคโนโลยี การสอน และเนื้อหา (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPACK) เน้นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านการสอน และด้านเนื้อหา

OECD (2021, ออนไลน์) ได้ระบุแนวคิดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนและเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปความหมายของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้คือ การประยุกต์เครื่องมือดิจิทัล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ครูต้องวิเคราะห์บริบท ผู้เรียน และสาระการเรียนรู้เพื่อนำสื่อที่เหมาะสม หลากหลาย และมีคุณภาพมาใช้ รวมถึงบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาและปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาวิจัยตลอดจนออกแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ โปรแกรมสอน หรือ e – Learning เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา

3.2 ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

รัตนวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 3)การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียนโดยกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นจะเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ที่ใกล้ตัวผู้เรียนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเข้าใช้งานได้ง่าย โดยครูผู้สอนอาจจะนำวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ตามแผนการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกิจกรรมกาเรียนการสอน มุ่งเน้น ให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะ

แสงสุรีย์ ทองขาว, พระมหาโยธิน มหาวีโร (มาศสุข), พระปลัดไพโรจน์ อตุโล (สมหมาย), สงคราม จันทร์ทาคีรี, และวิชิต นาชัยสินธ์ (2566, หน้า 130 – 131) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล คือสิ่งประดิษฐ์ที่ถูกสร้างขึ้นจากมนุษย์ช่วยในการทำงานที่หลากหลายทั้งภาคธุรกิจและการศึกษา เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กยุคใหม่ ครูจึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะด้านของการใช้เทคโนโลยีที่ครูจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนในการสืบค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นจริงไม่หลอกลวง และเป็นนักสร้างนักประดิษฐ์ผลิตสื่อต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนและพัฒนาตนเองให้เรียนรู้เทคโนโลยีตลอดเวลา

ทิพวรรณ ร่มขาว, ชญาน์ทิพย์ สีชมภู, และพรเทพ ธรรมสิทธิ์. (2567, หน้า 140) ได้กล่าวว่า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะครู ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมที่เปลี่ยน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ช่วยสร้างบทเรียนและสื่อการสอนให้มีความหลากหลาย ใช้สอนได้ทุกที่ ทุกเวลา

ศรีสุดา ด้วงโต้ด, และวัชรี แซงบุญเรือง (2567, หน้า 47) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้นั้นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้งานที่ดีจากครูผู้สอนเป็นอย่างมาก แอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้เป็นการนำความสามารถของเทคโนโลยีมาใช้ได้เต็มที่ทั้งในและนอกชั้นเรียนซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือที่จะช่วยให้นักเรียนภายในชั้นเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ รวมไปถึงการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนในการเรียน

จุฑามาศ จอมทอง (2568, หน้า 134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีดังนี้

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ (Access to Education) เทคโนโลยีช่วยลดข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูเฉพาะทาง

2. ตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียน (Personalized and Differentiated Learning)เทคโนโลยีสามารถปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจ และจังหวะการเรียนรู้ของแต่ละคน เช่น ระบบ AI ที่วิเคราะห์จุดอ่อนของผู้เรียนและแนะนำบทเรียนที่เหมาะสม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Engagement and Interactivity) การเรียนรู้ด้วยเกม (Game – based Learning), สื่อโต้ตอบ (Interactive Media), และการใช้ AR/VR สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น

4. พัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรับผิดชอบ

5. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตลอดเวลาแม้จบการศึกษาแล้วผ่านระบบ e – Learning หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์

6. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการเรียนการสอน เช่น การใช้ Learning Management System (LMS) เพื่อวางแผนการสอน ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการเรียนรู้

7. รองรับสถานการณ์วิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโควิด –19 การเรียนรู้แบบออนไลน์และแบบผสมผสาน (Blended Learning) กลายเป็นทางเลือกหลักในการจัดการศึกษาระหว่างวิกฤตการณ์

Graham (2006, p. 5) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมีปฏิสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนผ่านสื่อที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และสอดคล้องกับผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลาย กระตุ้นการมีส่วนร่วม และพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียน ครูสามารถออกแบบ พัฒนา ประเมินสื่อได้เหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในการเรียนรู้ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังเปิดโอกาสให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา รองรับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เสริมการบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้คือ การประยุกต์เครื่องมือดิจิทัล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ครูต้องวิเคราะห์บริบท ผู้เรียน และสาระการเรียนรู้เพื่อนำสื่อที่เหมาะสมหลากหลาย และมีคุณภาพมาใช้ รวมถึงบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาและปรับปรุงสื่อด้วยการศึกษาวิจัย ตลอดจนออกแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์	ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนผ่านสื่อที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และสอดคล้องกับผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้มีความหลากหลาย กระตุ้นการมีส่วนร่วม และพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียน ครูสามารถออกแบบพัฒนา ประเมินสื่อได้เหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในการเรียนรู้ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังเปิดโอกาสให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา รองรับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เสริม	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้หมายถึง พฤติกรรมของครูในการคัดเลือก พัฒนา และใช้สื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้เรียน เนื้อหา และบริบทชั้นเรียน โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การโต้ตอบ และการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและการ	1. คัดเลือกสื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และลักษณะของผู้เรียนอย่างมีหลักเกณฑ์ชัดเจน 2. พัฒนาและปรับปรุงสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียนเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน 3. ใช้สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมการโต้ตอบ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ของผู้เรีย

ตาราง 13 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
โปรแกรมสอน หรือ e – Learning เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา	การบริหารจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และตอบสนองต่อสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4. ใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 5. นำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเอื้ออำนวยให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยครอบคลุมการจัดสรรทรัพยากร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร การสนับสนุนที่เป็นระบบช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และเสริมให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

4.1 ความหมายของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และวัชรี แซงบุญเรือง (2565,หน้า 139) ได้ให้ความหมายว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือการนำเครื่องมือสนับสนุนให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนจะมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และพัฒนาเป็นการนำโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั้งแบบเรียนรู้ส่วนบุคคลหรือเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์ แทบเล็ต หรือสมาร์ทโฟน และเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยงยุทธ อุดเป็ง, และณัฏฐ์ รัตนศิริณิชกุล (2566, หน้า 221) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการบูรณาการในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ครูผู้สอน ทั้งนี้ครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการให้นักเรียนนำเสนอผลงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยครูเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาก่อนนำไปเผยแพร่และจัดพื้นที่ให้นักเรียนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น

สมลักษณ์ พรหมมีเนตร, สานิตย์ กายาผาด, ชูเกียรติ เต็งไตรสรณ์, และรัตน์ เกตุจันทร์ (2568, หน้า 168 – 169) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาการศึกษาไทยให้ทันสมัยและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของครูผู้สอน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้

เข้าถึงเนื้อหาและสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องยังคงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

เสาวลักษณ์ รัตนะ (2567, หน้า 806) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล คือ การจัดการทรัพยากรดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและมีส่วนในการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู โดยการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัล การเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC ที่กำกับติดตาม ประเมินผล การบูรณาการการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู

Liang, Lim, Park, & Mendoza (2023, p. 275) ได้สรุปความหมายของ การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบูรณาการเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริม อำนวยความสะดวก และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วม และการตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นผล

กล่าวโดยสรุปการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัล โปรแกรม แอปพลิเคชัน และระบบเครือข่ายออนไลน์เพื่อเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสื่อและเนื้อหาที่หลากหลาย ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ขณะเดียวกันครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การนำเสนอผลงาน การสื่อสาร และการจัดพื้นที่สำหรับการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนและครู

4.2 ความสำคัญของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และวัชรี แซงบุญเรือง (2565, หน้า 149) ได้กล่าวว่า การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสนุกสนาน ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์ดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลาย พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการสอบแบบเกมเพื่อเพิ่มความสนุกสนานและเสมือนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความเตรียมพร้อมในการเรียนรู้อยู่เสมอ

เกษม แลวงค์นิล (2566, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ว่า คือการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยี และการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้สถานศึกษาต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งตื่นตัวและมีการพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

มัณฑนา แฝงฤทธิ์, และพระมหาสุภชัย สุภกิจฺโจ (2568, หน้า 68) กล่าวว่าการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีทักษะพร้อมรับกับการเปลี่ยนของยุคปัจจุบันและในอนาคต สถานศึกษาควรจัดอบรม สัมมนาศึกษาดูงานฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับครูให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในยุคปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียน

สรรเสริญ เหม็งทะเหล็ก (2568, หน้า 52) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและในการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ครู

และบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล

Liang, Lim, Park, & Mendoza (2023, p. 275) ได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่า เครื่องมือเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญสองประการในการจัดการเรียนรู้ ประการแรก คือ การทำหน้าที่เสริมหรือทดแทนทรัพยากรทางการศึกษาแบบดั้งเดิม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เนื้อหาวิชา และประการที่สอง คือ การเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาความรู้ในรายวิชา หรือการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของผู้เรียน นอกจากนี้แนวทางการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT – enabled learning) มีความต้องการแบนด์วิดท์อินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกัน เนื่องจากบริบทการใช้งานที่หลากหลาย ทั้งนี้ ในบางกรณีอาจใช้แบนด์วิดท์ต่ำหรือไม่จำเป็นต้องใช้อินเทอร์เน็ต หากอุปกรณ์ที่ใช้มีการบรรจุทรัพยากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า แนวทางดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียนผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปว่าการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อทั้งผู้เรียน ครู และสถานศึกษา เพราะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและจูงใจผ่านกิจกรรมที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะดิจิทัลและเข้าถึงการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล ขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

จากความหมายและความสำคัญของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เครื่องมือดิจิทัล โปรแกรม แอปพลิเคชัน และระบบเครือข่ายออนไลน์เพื่อเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสื่อและเนื้อหาที่หลากหลาย ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ขณะเดียวกันครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การนำเสนอผลงาน การสื่อสาร และการจัดพื้นที่สำหรับการแสดงความคิดเห็น	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อทั้งผู้เรียน ครู และสถานศึกษา เพราะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและจูงใจ ผ่านกิจกรรมที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะดิจิทัลและเข้าถึงการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล ขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้หมายถึง การใช้เครื่องมือและระบบดิจิทัลเพื่อเสริมการสอน การสื่อสารและการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย ขณะที่ครูใช้เทคโนโลยีช่วยจัดกิจกรรมประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล มอบหมายงาน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และพัฒนาคุณภาพการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและ	1. ใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล มอบหมายงานและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
นอกจากนี้ยังครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนและครู		ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4. ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนากระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้ข้อมูลการประเมินมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมาย ความสำคัญ และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น นักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดง พัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินผลงานผู้เรียนผ่าน E-mail การประเมินผลงานกลุ่มผ่าน Application ต่าง ๆ ทำให้ทราบผลการประเมินอย่างรวดเร็ว และสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการออกแบบการประเมินของผู้สอนที่สอดคล้องกับบริบท

หยาดทิพย์ ซีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ การศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน คือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนด้วยวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนรู้ของนักเรียน

อรรถพล ประเสริญสังข์ (2566, หน้า 18) การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ การศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และวัชรี แซงบุญเรือง (2565, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล หมายถึง การสร้างแหล่งข้อมูลผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักกระบวนการสร้างและสร้างให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และผู้เรียน ทำเข้าใจกระบวนการสร้างโปรแกรมแอปพลิเคชันหรือสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้รู้จักวิธีการสร้าง และศึกษาการรูปแบบการประเมินผลที่หลากหลาย และเลือกสร้างให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัดนั้น ๆ และนำมาใช้ในการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้เป็นสื่อที่มีความน่าสนใจ มีภาพ เสียง และเนื้อหาที่กระชับ ชัดเจนง่ายต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนสามารถเผยแพร่ไปยังสถานศึกษา ชุมชน หรือผู้ที่สนใจ

Crisp, G. (2011, p. 12) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อออกแบบ ดำเนินการ และวิเคราะห์ผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงที การปรับการเรียนรู้

ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และการสนับสนุนการตัดสินใจทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่าความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลคือ การประยุกต์เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเก็บ วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดและมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการนี้ช่วยสะท้อนพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมสนับสนุนการประเมินเพื่อพัฒนาและเพื่อตัดสินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สื่อดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชัน อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ทำให้การประเมินมีความรวดเร็ว หลากหลาย เหมาะสมกับบริบท และเอื้อต่อการออกแบบสื่อและเครื่องมือวัดที่ชัดเจน กระชับ และเผยแพร่ได้กว้างขวาง

5.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

อภิชาต รอดนิยม (2567, หน้า 215) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในด้านการศึกษาในปัจจุบันได้มีหลายรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E – Learning) การพัฒนาระบบคลังข้อสอบและการสอบออนไลน์เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ประยุกต์เอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาให้มี ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องเที่ยงตรง อีกทั้งยังเป็นวิธีการในการพัฒนาตัวข้อสอบให้ได้มาตรฐาน จัดเก็บในรูปแบบของฐานข้อมูล แบ่งหมวดหมู่ของแต่ละวิชา แต่ละจุดประสงค์

สรรเสริญ เหม็งทะเหล็ก (2568, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล ว่า สถานศึกษาต้องมีการวางแผน จัดทำ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดโครงสร้าง นโยบาย และวัตถุประสงค์ด้านการวัดและประเมินผล รวมถึงการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดทำปฏิทินการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการวัดและประเมินผล

สุนีย์ มูลสุตา, สังวาร วังแจ่ม, ทัศนีย์ บุญมาภิ, และมานะ ครุฑธาโรจน์ (2567, หน้า 1075) ได้กล่าวว่า การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประมวลผลด้วยระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือ

แอพพลิเคชั่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนของครู กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมให้มีการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ชัดเจน

อลิสรา คงปั้น, และสำราญ มีแจ้ง. (2568, หน้า 126) ระบุความสำคัญของการวัดและประเมินผลสมรรถนะหลักตามหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย จากเดิมที่มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการ ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยบูรณาการทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริงสมรรถนะหลักทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การจัดการตนเอง การคิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินสมรรถนะต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริง เช่น การประเมินเชิงสถานการณ์ ภาระงานจริง การสังเกต แฟ้มสะสมงาน การประเมินตนเอง และการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งช่วยสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การวัดและประเมินผลสมรรถนะยังทำหน้าที่เป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนการกำหนดนโยบายการศึกษาในระดับประเทศ

Crisp, G. (2011, p. 18) ระบุความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลหรือที่เรียกว่า e – assessment ว่ายังคงมีการอภิปรายอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้ห้องปฏิบัติการเสมือน หรือห้องปฏิบัติการทางไกล ต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงในห้องเรียนทั้งนี้ ห้องปฏิบัติการเสมือนสามารถนำมาใช้เป็นกิจกรรมเพื่อการประเมินระหว่างเรียน (formative assessment) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก่อนเข้าสู่การประเมินแบบสรุปผล (summative assessment) ในห้องปฏิบัติการจริง นอกจากนี้ การผสานข้อดีของห้องปฏิบัติการเสมือนและห้องปฏิบัติการจริง จะเป็นประสบการณ์การเรียนรู้แบบองค์รวมให้แก่ผู้เรียน โดยกำหนดให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมใน

กิจกรรมทั้งรูปแบบเสมือน ทางไกล และการปฏิบัติจริง แม้ว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถปรับให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนเลือกใช้ตามบริบทได้

กล่าวโดยสรุปว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลมีความสำคัญต่อการยกระดับความถูกต้อง รวดเร็ว และความโปร่งใสของกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ เทคโนโลยีช่วยให้การประเมินทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น แบบทดสอบออนไลน์ แอปพลิเคชันเกมการศึกษา ระบบคลังข้อสอบและการตรวจข้อสอบอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดเวลาให้ครูและเพิ่มคุณภาพข้อมูลที่ใช้พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษายังสามารถจัดระบบวางแผน กำหนดนโยบาย และติดตามการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำผลประเมินไปปรับปรุงการสอนให้ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

จากความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 15

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลคือการประยุกต์เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเก็บ วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดและมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการนี้ช่วยสะท้อนพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมสนับสนุนการประเมินเพื่อพัฒนาและเพื่อตัดสินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้สื่อดิจิทัล	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลมีความสำคัญต่อการยกระดับความถูกต้อง รวดเร็ว และความโปร่งใสของกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ เทคโนโลยีช่วยให้การประเมินทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น แบบทดสอบออนไลน์ แอปพลิเคชันเกมการศึกษา ระบบคลังข้อสอบและการตรวจข้อสอบอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดเวลาให้ครูและเพิ่มคุณภาพข้อมูลที่	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลหมายถึงการนำเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการเก็บ วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและสื่อสารผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ โดยออกแบบและดำเนินการประเมินในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์เพื่อวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม รวดเร็ว ตรวจสอบ	1. ใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ 2. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการประเมินและแสดงผลข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3. ออกแบบการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์ เพื่อวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม 4. สื่อสารผลประเมินแก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็วและเหมาะสม

ตาราง 15 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
เช่น แอปพลิเคชัน อีเมล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ทำให้การประเมินมีความรวดเร็วหลากหลาย เหมาะสมกับบริบทและเอื้อต่อการออกแบบสื่อและเครื่องมือวัดที่ชัดเจน กระชับและเผยแพร่ได้กว้างขวาง	ใช้พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษายังสามารถจัดระบบวางแผนกำหนดนโยบาย และติดตามการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำผลประเมินไปปรับปรุงการสอนให้ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น	ได้ และใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	5. นำข้อมูลประเมินจากการประเมินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีเขตพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร, อำเภอโคกศรีสุพรรณ, อำเภอโพนนาแก้ว, อำเภอกุสุมาลย์, อำเภอภูพาน, อำเภอเต่างอย และอำเภอกุดบาก ณ ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น จำนวน 174 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.36 ของสถานศึกษาทั้งหมด มีศูนย์เครือข่าย 16 ศูนย์ และโรงเรียนคุณภาพระดับอำเภอและระดับตำบลรวม 36 แห่ง

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 33,434 คน แบ่งเป็นระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 6,233 คน, ระดับประถมศึกษา จำนวน 23,246 คน, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3,825 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 130 คน มีจำนวนห้องเรียนรวม 1,831 ห้อง และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรวม จำนวน 2,597 คน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2566) ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียนอยู่ที่ 116 และอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนอยู่ที่ 120 การบริหารจัดการในพื้นที่มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการเครือข่ายจำนวน 16 ศูนย์ เพื่อการกำกับดูแลสถานศึกษาอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ จำนวน 7 แห่ง และโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จำนวน 29 แห่ง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์สำหรับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ไว้ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี เรียนดี มีความสุข”

2.2 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

2.3 เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

2. ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิต หรือสุขภาวะด้านการเรียนรู้ หรือพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ และสังคม

3. ผู้เรียนมีการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross – functional Skills)

4. ผู้เรียนมีพัฒนาการสมวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น และมีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตร

6. ส่งเสริมครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตร

7. พัฒนาให้ครูมีเทคนิค วิธีการในการปรับเปลี่ยนสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

8. สถานศึกษามีการออกแบบกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพของระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

10. สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และนำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้

11. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดี นำนวัตกรรมหรือเครื่องมือบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ และทุกภาคส่วนเข้ามามีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

12. พัฒนาระบบเครือข่ายในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

13. สถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder)

14. สร้างภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

3. กลยุทธ์ นโยบายทางการศึกษา และขอบข่ายและภารกิจ

3.1 กลยุทธ์ (Strategies) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์หลัก 5 ด้าน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งมีความสุขและความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

3.2 นโยบายทางการศึกษา (Educational Policy) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของหน่วยงานระดับสูง โดยขับเคลื่อนภายใต้แนวทาง “โรงเรียนน่าอยู่ คุณครูพากเพียร ผู้เรียนมีความสุข” ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

โรงเรียนน่าอยู่ เน้นความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ห้องน้ำสะอาด โรงอาหารถูกสุขลักษณะ และห้องสมุดพร้อมสำหรับการเรียนรู้

คุณครูพากเพียร มุ่งให้ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (PA) โดยมีจุดเน้นที่ห้องเรียนคุณภาพ (Q – Classroom) ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก, หลักสูตร, สื่อเทคโนโลยี, Active Learning, การวัดและประเมินผล, ผลงานผู้เรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผู้เรียนมีความสุข ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมีจุดเน้นด้านการอ่านออกเขียนได้, การจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์, ทักษะอาชีพ, ทักษะชีวิต และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ O – NET, NT, PISA

3.3 ขอบข่ายและภารกิจ (Scope and Missions) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการดำเนินงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

10. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) พบว่าด้านจุดแข็ง หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ สถานศึกษากระจายทั่วพื้นที่ทั้ง 7 อำเภอ ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ในด้านจุดอ่อน พบว่างบประมาณและอัตรากำลังยังไม่เพียงพอ ครูบางส่วนสอนไม่ตรงวิชาเอก และสถานศึกษาขาดแคลนห้องปฏิบัติการและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ สำหรับโอกาส พื้นที่จังหวัดสกลนครมีภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ–เอกชนให้การสนับสนุนการศึกษา รวมถึงนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา ขณะที่อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง ปัญหาครอบครัวและสังคม ตลอดจนความยากจนของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อการสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนดทิศทางพัฒนาระบบนิเวศการศึกษาดิจิทัลที่เชื่อมโยงข้อมูลและบริการผ่านจุดเดียว พร้อมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขณะเดียวกันแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ชี้ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถผลักดันการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและยกระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้จริง เพื่อตอบเป้าหมายตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตที่ต้องการยกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นเป็นไปตามสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน

สรุปได้ว่าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรคุณภาพที่สร้างผู้เรียนให้มีความดี ความรู้ และความสุข พร้อมพันธกิจด้านการพัฒนาผู้เรียน ครู สถานศึกษา

การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป้าประสงค์เน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะ และผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ขณะที่สถานศึกษามีระบบงานเป็นระบบ มีนวัตกรรม และทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน กลยุทธ์หลักประกอบด้วยความปลอดภัยและความสุขในสถานศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาครูเป็นมืออาชีพ การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ส่วนภารกิจตามกฎหมายครอบคลุมการวางแผน งบประมาณ การกำกับติดตาม การประเมิน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย การระดมทรัพยากร การประกันคุณภาพ และการประสานงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง (2568, หน้า 999 – 1013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา และศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันทั้งเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมแรงจูงใจและสร้างกำลังใจแก่บุคลากร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประนอม ฉาลี, ชีวิน บุญถม และวิภาส ทองสุทธิ์ (2568, หน้า 137 – 153) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รวมถึงศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ควรชัดเจนและสื่อสารได้ง่าย ด้านความยืดหยุ่นควรฝึกฝนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความไว้วางใจควรมอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และด้านการมุ่งความสำเร็จควรสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายผ่านการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ

ศิริธร คุ้มตีทอง และคณะ (2568, หน้า 1 – 2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งด้านความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศและสถานภาพไม่พบความแตกต่าง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และควรได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา

สุวภา บุญอุไร และคณะ (2568, หน้า 365 – 366) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การมี ความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเสมอภาค และความเป็นธรรม เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์ และ ชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 248) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความหยืดหยุ่นปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ การแก้ไขปัญหา และความยืดหยุ่น สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 58

ไปรญา พัฒนพงษ์ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568, หน้า 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความยืดหยุ่น ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการจัดการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 61.80

พรทวีคุณ ศิริคุณ, กุลชลี จงเจริญ และฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ (2568, หน้า 70 – 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดำเนินการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.506$) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ร้อยละ 25.30

มธุรดา เหลี่ยมดี (2568, หน้า 457 – 463) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมุ่งสำรวจบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้แนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา ทั้งด้านการพัฒนานวัตกรรม การสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์กว้างไกล ความยืดหยุ่น และการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผลการศึกษาเน้นว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในภาพรวม

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สัมพันธ์กับการบริหารงานและองค์กรในด้านต่าง ๆ

ตรีทิพนิภา จี่มุข และ สถิรพร เชาวน์ชัย (2567, หน้า 188) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากคือด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.698$)

ชนม์นิภา ศรีทองมา, วัน เดชพิชัย และนวรัตน์ ไวชมภู (2568, หน้า 854 – 866) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป. พัทลุง เขต 1 จำนวน 146 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power Analysis ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน

1.4 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

รัตนาวดี เที่ยงตรง (2564, หน้า ค – ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีทักษะด้านดิจิทัลผ่านการฝึกอบรมแบบ Reskill และ Upskill ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนการใช้แอปพลิเคชันและโปรแกรมช่วยสอนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีระบบนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2564, หน้า 1 – 11) ได้ศึกษาวิชาการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยมุ่งนำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต ผลการศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้เรียนและผู้สอนในยุคดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ดิจิทัล และการประเมินผลการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยการจัดการเรียนรู้ในยุคนี้ยึดหลัก "โลกคือห้องเรียน" ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ผู้สอนในยุคดิจิทัลต้องปรับบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและมีคุณลักษณะของ E – Teacher โดยต้องพัฒนาทักษะ บทบาทหน้าที่ และมาตรฐานการใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และวัชรี แซงบุญเรือง (2565, หน้า 137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูจำนวน 270 คน ใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการใช้สื่อการสอน การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ และการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัล แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่ามีระดับความต้องการสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการออกแบบสื่อดิจิทัลที่สามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้ การประเมินผลผู้เรียนผ่านระบบดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) งานวิจัยยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้สูง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะสร้างสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ครูมีพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีในระดับดี แต่การพัฒนาทักษะเชิงลึกและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้

ยงยุทธ อุดเป็ง และณัฏฐ์ รัตนศิริณิชกุล (2566, หน้า 219) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 274 คน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน (2) การกำหนดแผนและนโยบายเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี (3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่าด้านการวัดและประเมินผลเป็นด้านที่มีความต้องการสูงที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลที่สามารถวัดสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ นอกจากนี้งานวิจัยยังเสนอให้มีการกำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่และโรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้

เสาวลักษณ์ จีนเมือง จิรศักดิ์ แซ่โค้ว และญาณิศา บุญจิตร์ (2567, หน้า 207 – 208) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและผู้บริหาร จำนวน 234 คน ในขั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน และครูจำนวน 32 คน ในขั้นประเมินผลหลังการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการใช้ ICT อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ จากนั้นได้พัฒนาชุดพัฒนาสมรรถนะครูจำนวน 4 ชุด ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้าน ICT การรู้เท่าทัน ICT การประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ และคุณธรรมจรรยาบรรณในการใช้ ICT ซึ่งมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพ 83.98/86.09 ทั้งนี้ ผลการประเมินหลังการพัฒนาพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการใช้ ICT อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

จิรวัฒน์ ทะเสนฮด (2568, หน้า 300) ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านนาถ่อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงมาก การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาใช้ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และการประเมินผลผู้เรียนผ่านระบบดิจิทัล อีกทั้งครูยังมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับสูงมาก และผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่ารูปแบบนี้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการปฏิบัติจริงในโรงเรียน การศึกษานี้จึงเป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาเชิงระบบเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล

เกษม แลวงค์นิล (2567, หน้า 1 – 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหัวดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูโรงเรียนบ้านหัวดง ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบงานและกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และแนวการประเมินรูปแบบ โดยผลการตรวจสอบร่างรูปแบบพบว่ามีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภายหลังการทดลองใช้รูปแบบพบว่าสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบดังกล่าวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบยืนยันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและควรค่าแก่การนำไปขยายผลในสถานศึกษาอื่นต่อไป

ศรวิษฐา บุตรนาแพง, วัชราภรณ์ เรืองสิทธิ์ และทรงเดช สอนใจ (2568, หน้า 863 – 881) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และประเมินแนวทางดังกล่าว ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 208 คน สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาสูงสุดพบในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการสังเคราะห์แนวทางได้ 10 แนวทางใน 4 ด้าน ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ และผลการประเมินแนวทางพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Dikmen Ada และ Zembat (2022, pp.143 – 156) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 188 คน และครู 366 คน รวม 554 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณด้วยการสำรวจ โดยนำแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Scale: CLS) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 107 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's alphα = .986) มาใช้เป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ออกเป็น 4 มิติหลัก ดังนี้ 1. การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูป 2. การมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและการทำงานร่วมกัน 3. การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ 4. การมุ่งเน้นการเติบโตทั้งด้านส่วนบุคคลและวิชาชีพ ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และวัฒนธรรมโรงเรียนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้ดีกว่าเดิม

Sağlam & Uçar (2022, pp. 1133 – 1147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความฉลาดเชิงองค์การของโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 451 คนจากโรงเรียนในเขตเมืองต่าง ๆ ของจังหวัดวาน ประเทศตุรกี เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบวัดความฉลาดเชิงองค์การ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรงอย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุกมิติ ได้แก่ ด้านผู้ประกอบการและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และด้านความแตกต่าง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความฉลาดเชิงองค์การของโรงเรียนทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะมิติความคล่องตัวในการปฏิบัติและการตอบสนอง ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ถดถอยยังชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ระดับความฉลาดเชิงองค์การได้ถึงร้อยละ 73 ซึ่งสะท้อนว่าผู้นำสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงสามารถยกระดับขีดความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหา การสังเคราะห์ข้อมูล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ye & Liu (2022, pp. 1092 – 1114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ บรรยากาศนวัตกรรม และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีบทบาทกำกับของการแบ่งปันความรู้ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 311 คน ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศจีน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Smart PLS ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี Social Cognitive Theory ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) และด้านแรงจูงใจเชิงวิสัยทัศน์ (Vision Incentive) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความพร้อมทางอารมณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศนวัตกรรมยังมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับซึ่งช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ผลการศึกษายืนยันว่าผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำสูง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยการสนับสนุน การยอมรับความเสี่ยง และการแลกเปลี่ยนความรู้

Ahmed (2024, pp. 202 – 213) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลกระทบต่อพฤติกรรมจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ระเบียบวิธีแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” ก่อให้เกิดและส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ความคล่องแคล่วทางความคิด (Fluency) และความชัดเจนในการสื่อสารและกำหนดทิศทาง (Clarity) ซึ่งล้วนส่งผลต่อมิติของพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ การไม่เบียดเบียน (Non – offending) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Independence) และความยุติธรรม (Justice) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายพฤติกรรมจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ว่าผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมตามจริยธรรมองค์กรในระดับสูงทั้งในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม

Bintwalah (2024, pp. 24473 – 24482) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพจริงของการปฏิบัติตามมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงพรรณนาสำรวจ (Descriptive Survey) กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมจำนวน 187

คน จากประชากรทั้งหมด 407 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่วัดมิติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ ความไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problems) ความคล่องแคล่ว (Fluency) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดริเริ่ม (Originality) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำในภาพรวม โดยมิติที่ครูรับรู้ต่ำที่สุดคือความคล่องแคล่วและความคิดริเริ่ม ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของการรับรู้ตามตัวแปรวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครู นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยเสนอว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพงานบริหารจัดการศึกษาได้

Çeşnial, Şımık & Doğan (2024, pp. 261 – 271) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในวิชาชีพของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์เชิงพรรณนา (Relational Screening Model) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 237 คนจากโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายในประเทศตุรกี โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 มิติ ได้แก่ มิติการเป็นผู้ประกอบการและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มิติการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และมิติด้านความแตกต่างและหลากหลาย ตลอดจนแบบวัดแรงจูงใจในวิชาชีพครู 5 มิติ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำกว่าระดับปานกลาง ในขณะที่แรงจูงใจในวิชาชีพของครูอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง โดยมิติที่สูงที่สุดคือการมีส่วนช่วยให้ผู้อื่น ในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบพบว่า ครูหญิงรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าครูชายอย่างมีนัยสำคัญ และครูอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจทางวิชาชีพสูงกว่าครูอายุ 31 – 40 ปี อีกทั้งความแตกต่างของประสบการณ์วิชาชีพ 6 – 10 ปี มีผลให้รับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแรงจูงใจในระดับสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในวิชาชีพครู และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าการเพิ่มขึ้นของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุก 100 หน่วย ส่งผลให้แรงจูงใจในวิชาชีพของครู

เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.3 แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับแรงจูงใจและพฤติกรรมวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

Abdullah (2025, pp. 4271 – 4277) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความคิดสร้างสรรค์ของครูในเขต Muallim และ Batang Padang รัฐเประ ประเทศมาเลเซีย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษา 331 คน จากโรงเรียน 51 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 69 รายการที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.49) และครูมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 7.84) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญสูงระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความคิดสร้างสรรค์ของครู ($r = 0.747$, $p < .05$) และผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเผยว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ของครูได้ร้อยละ 55.8 ($R^2 = 0.558$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การกระตุ้นแรงบันดาลใจ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 4.0

Verzosa & Dalagan (2025, pp. 18 – 27) ได้ศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคดาเวา ประเทศฟิลิปปินส์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจกับครูจำนวน 398 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงในทุกมิติ ได้แก่ ด้านจินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ ขณะเดียวกันครูรับรู้ว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับเข้มแข็ง ทั้งด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง การบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีม ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม และการมุ่งเน้นผู้รับบริการ นอกจากนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารพบว่าอยู่ในระดับสูงในด้านการกำกับดูแลการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลโดยตรงอย่างมี

นัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สะท้อนว่าปัจจัยอื่น เช่น ทรัพยากร นโยบายภายนอก หรือคุณลักษณะรายบุคคลของผู้นำ อาจมีบทบาทสำคัญมากกว่าในการกำหนดประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทดังกล่าว

2.2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Major, Francis & Tsapali (2021, p. 1935) ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์อภิมานเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ แบบเฉพาะบุคคล โดยรวบรวมงานวิจัยแบบการทดลองเชิงสุ่มจำนวน 16 ชิ้น ครอบคลุมนักเรียน 53,029 คน อายุ 6–15 ปี ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เฉพาะบุคคลมีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.18 ซึ่งสะท้อนว่าเทคโนโลยีที่ปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียนสามารถช่วยยกระดับผลการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบชี้ว่าระบบการเรียนรู้แบบปรับตัว (adaptive learning) ที่สามารถปรับกิจกรรมหรือความยากง่ายตามระดับของผู้เรียนมีผลต่อการเรียนรู้สูงกว่าวิธีการแบบตอบสนอง (responsive) ที่ให้เพียงคำแนะนำหรือสื่อเฉพาะบุคคลเท่านั้น โดยระบบแบบปรับตัวมีขนาดอิทธิพล 0.35 สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งเทคโนโลยีการเรียนรู้เฉพาะบุคคลให้ผลเชิงบวกทั้งในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษา โดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ในบริบทประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา

De Silva (2021, pp. 1 – 70) ได้ศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์แนวโน้มการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และการเรียนรู้เชิงดิจิทัลของครูและผู้เรียน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการใช้สื่อและเครื่องมือทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อสังคมออนไลน์ และการเรียนรู้ผ่านเกม (Game – based Learning) ที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ว่า การออกแบบการเรียนรู้แบบใช้แฟ้มสะสมงาน (Digital Portfolio) และการประเมินผลในรูปแบบดิจิทัลเป็นแนวทางที่

ช่วยติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนอัจฉริยะเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการบูรณาการเทคโนโลยีในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสรุปว่าการยกระดับทักษะดิจิทัลของครู การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย การออกแบบการเรียนรู้บนฐานดิจิทัล และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับล้วนเป็นปัจจัยร่วมที่ผลักดันให้เทคโนโลยีมีบทบาทในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงในบริบทยุคดิจิทัล

Dyhrkopp (2021, pp. 4 – 24) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในมุมมองของนักเรียนและครู โดยมุ่งวิเคราะห์ประโยชน์ วิธีการใช้ และข้อท้าทายของการบูรณาการเทคโนโลยีในชั้นเรียนระดับ K – 12 ผลการศึกษาระบุว่าทั้งครูและนักเรียนมีทัศนคติโดยรวมเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากช่วยเพิ่มแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และความสามารถในการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง งานวิจัยสังเคราะห์แนวทางการใช้เทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านการเล่น การเล่าเรื่องดิจิทัล การใช้เหรียญตราดิจิทัล การเรียนรู้ผ่านเกม บล็อก ห้องเรียนแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1:1) ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) การเขียนโปรแกรม การใช้หุ่นยนต์ และการจัดการเรียนรู้แบบปรับให้เหมาะกับผู้เรียนแบบดิจิทัล (Digital Differentiation) ซึ่งล้วนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยยังสรุปข้อท้าทาย เช่น การใช้โทรศัพท์มือถืออย่างไม่เหมาะสม ความไม่ชัดเจนของนโยบายโรงเรียน การขาดการสนับสนุนจากฝ่ายเทคโนโลยี และความกังวลของครูเกี่ยวกับเวลาสอนที่อาจสูญเสียเมื่อเทคโนโลยีเกิดปัญหา ทั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ และการกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจนเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การบูรณาการเทคโนโลยีในสถานศึกษามีประสิทธิผลสูงสุด

Shin & Park (2025, p. 4519) ได้ศึกษาผลของการรับรู้ประสิทธิผลของการเรียนรู้เทคโนโลยีทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการต่อเจตนาการใช้เทคโนโลยีของครู โดยพิจารณาบทบาทตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นตนเองด้านเทคโนโลยี และการรู้ดิจิทัล ผ่านการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือครู 764 คน ในเกาหลีใต้ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เทคโนโลยีแบบไม่เป็นทางการผ่านสื่อเป็นเพียงรูปแบบเดียวที่มีผลโดยตรงต่อการใช้เทคโนโลยี ขณะที่การเรียนรู้แบบทางการทั้งแบบ

อบรมตัวต่อตัวและอบรมทางไกล รวมถึงการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการประเภทอื่น เช่น การสะท้อนประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู และการเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพ ไม่พบผลโดยตรงต่อการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ การรู้ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประสิทธิผลของการเรียนรู้เทคโนโลยีบางประเภทและการใช้เทคโนโลยี ในขณะที่ความเชื่อมั่นตนเอง ด้านเทคโนโลยีไม่มีความแตกต่างในทุกรูปแบบของการเรียนรู้ ผลวิจัยสะท้อนว่าการเรียนรู้เทคโนโลยีที่มีลักษณะชัดเจน มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง และเกิดจากแรงจูงใจส่วนบุคคล เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการเสริมสร้างการรู้ดิจิทัล

Timotheou (2023, pp. 6695 – 6726) ได้ทบทวนวรรณกรรมเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการศึกษาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านดิจิทัลของสถานศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อผู้เรียนในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ รวมถึงเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประเมินผลในรูปแบบดิจิทัล และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังพบผลเชิงบวกต่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการเรียนรู้แบบร่วมมือและการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน ขณะเดียวกันเทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งด้านการสอน การประเมิน การจัดเตรียมบทเรียน และการสื่อสารกับผู้ปกครอง ตลอดจนช่วยสนับสนุนระบบบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การเก็บข้อมูล การตัดสินใจเชิงข้อมูล และการจัดการสารสนเทศ โดยงานวิจัยชี้ว่าความสำเร็จของการบูรณาการเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัลของผู้สอน ลักษณะส่วนบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การสนับสนุนจากภาครัฐ และบริบททางสังคมเศรษฐกิจของผู้เรียนและโรงเรียน

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม การปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ใน

ขณะเดียวกันประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าเทคโนโลยีสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินผลรูปแบบใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของเครื่องมือเพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาศักยภาพครู และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรที่เข้มแข็ง สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็น “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี เรียนดี มีความสุข” และมีกลยุทธ์การพัฒนาระบบนิเวศการศึกษาดิจิทัล รวมถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงระบบที่เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,026 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 933 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 65 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	5
โรงเรียนขนาดกลาง	60
รวม	65

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง ของโรงเรียน ขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง ได้จำนวนโรงเรียนขยายทางการศึกษาแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน จาก 5 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 60 คน จาก 60 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 215 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร สถานศึกษา

1.2.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 260 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 325 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 17 – 18

ตาราง 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านหนองมะเกลือ	1	14	15	1	4	5
2	บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง	2	16	18	1	4	5
โพนนาแก้ว							
3	บ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง	0	11	11	1	4	5
ภูพาน							
4	บ้านใหม่พัฒนา	1	12	13	1	4	5
กุดบาก							
5	บ้านนาม่องดงนิมิตวิทยา	1	10	11	1	4	5
รวม		5	63	68	5	20	25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง							
1	บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
2	บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	15	16	1	4	5
3	โคกเลาะวิทยาคาร	1	14	15	1	4	5
4	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	2	14	16	1	4	5
5	บ้านดอนแคน คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์	1	14	15	1	4	5
6	บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	2	14	16	1	4	5
7	บ้านหนองหอย	2	21	23	1	4	5
8	ศิริราษฎร์วิทยาคาร	2	15	17	1	4	5
9	ทุ่งมนพิทยาคาร	1	14	15	1	4	5
10	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	2	13	15	1	4	5
11	บ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร	2	14	16	1	4	5
12	บ้านหนองนาเลิศ	1	14	15	1	4	5
13	บ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”	1	14	15	1	4	5
14	ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	14	15	1	4	5
15	บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	4	5
16	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	13	14	1	4	5
17	บ้านหนองไผ่	1	14	15	1	4	5
18	บ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	4	5
19	บ้านลาดกะเฌอ (คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	2	18	20	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
	อำเภอกุดบาก						
20	บ้านหนองสะไนราษฎร์รังสฤษฎ์	1	14	15	1	4	5
21	บ้านหนองค้าดารกานนท์วิทยา	1	14	15	1	4	5
22	ชุมชนบ้านกุดไห	2	14	16	1	4	5
23	บ้านกลาง ผดุงราษฎร์วิทยา	2	14	16	1	4	5
24	บ้านค้อใหญ่	1	14	15	1	4	5
25	บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง	2	14	16	1	4	5
26	บ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	2	14	16	1	4	5
	อำเภอกุสุมาลย์						
27	บ้านอีกุด	1	15	16	1	4	5
28	บ้านม่วงวิทยา	2	13	15	1	4	5
29	บ้านโพนแพง เจียรวนนท์อุทิศ 5	2	26	28	1	4	5
30	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	13	14	1	4	5
31	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	24	26	1	4	5
	อำเภอโคกศรีสุพรรณ						
32	บ้านห้วยหีบวิทยาธาร	1	13	14	1	4	5
33	บ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	4	5
34	บ้านแมดนาท่ม	1	14	15	1	4	5
35	บ้านไร่นาดี	1	14	15	1	4	5
36	บ้านห้วยยาง	2	14	16	1	4	5
37	บ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์สงเคราะห์	1	14	15	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	รวม	นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	รวม
	อำเภอเต่างอย						
38	บ้านจันทร์เพ็ญ	1	12	13	1	4	5
39	บ้านโคกกลาง	2	14	15	1	4	5
40	บ้านนาอ่างม่วงคำ	2	15	17	1	4	5
41	บ้านนาตาลคำข่า	2	13	15	1	4	5
42	บ้านดงหลวง	2	14	16	1	4	5
	อำเภอโพนนาแก้ว						
43	บ้านโนนกุง	1	14	15	1	4	5
44	บ้านโพนวัฒนาวิทยา	2	13	15	1	4	5
45	บ้านเชียงสือราษฎร์อำนวย	2	14	16	1	4	5
46	บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	4	5
47	บ้านป่าผาง	2	13	15	1	4	5
48	บ้านนาจาน	1	13	14	1	4	5
49	นาแก้วพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
50	ท่าศาลาราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	4	5
51	บ้านกลางนาเดื่อ	2	14	16	1	4	5
52	บ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	1	14	15	1	4	5
53	หนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	4	5
	อำเภอภูพาน						
54	บ้านต้อนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	14	15	1	4	5
55	อนุบาลภูพาน	2	14	16	1	4	5
56	บ้านยางโล้นเจริญราษฎรไพบูลย์	2	13	15	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
57	บ้านกกปลาซิวนาโด่	2	14	16	1	4	5
58	ชุมชนบ้านสร้างค้อ	2	18	20	1	4	5
59	บ้านหลุบเลา	2	14	16	1	4	5
60	บ้านฮ่องสิมประชาสรรค์	1	14	15	1	4	5
รวม		88	869	955	60	240	300

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 ขนาดเล็ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ขนาดกลาง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์
2. การมีจินตนาการ
3. การมีความคิดสร้างสรรค์
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้
4. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสลิเคิร์ต (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แล้วกำหนด คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือ ดำรง ตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

3.5.2.1 ดร.สท้าน วารี ตำหน่ง ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.2.2 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ตำหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

3.5.3.1 นางเบญจพร กาลบุตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.4 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.99 ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จาก 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านสำราญ 2) โรงเรียนบ้านนามูลฮี้น 3) โรงเรียนบ้านผึ้ง 4) โรงเรียนบ้านท่าค้อ (ชุณห์ประสาทศิลป์) 5) โรงเรียนบ้านเหล่าภูมีคำธาตุ 6) โรงเรียนบ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมุนีอุปถัมภ์) 7) โรงเรียนโพนสวางนาง้ิวิทยา 8) โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ 9) บ้านน้ำก่ำ (ล้ำประชาอุปถัมภ์) และ 10) โรงเรียนศรีโพนทองวิทยา

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.99 (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ดังนี้

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 พิจารณารายด้านดังนี้

3.7.1.1 ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

3.7.1.2 ด้านที่ 2 การมีจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.713 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.851

3.7.1.3 ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.577 – 0.729 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847

3.7.1.4 ด้านที่ 4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.572 – 0.716 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.863

3.7.1.5 ด้านที่ 5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.608 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.735 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 พิจารณารายด้านดังนี้

3.7.2.1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.285 – 0.649 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791

3.7.2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.423 – 0.609 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

3.7.2.3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.488 – 0.687 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843

3.7.2.4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.357 – 0.580 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774

3.7.2.5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.735 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.854

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความ อนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 ฉบับ ได้ทำการตรวจสอบ ความถูกต้องของแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิผลประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนด เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) โดยพิจารณา

จากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ความถี่ (Frequency)

6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

6.3.1 การทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 การทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

6.4 สถิติที่ใช้ทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

6.4.1 การทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.4.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

6.4.1.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

6.4.2 การทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.4.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

6.4.2.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

6.4.3 การทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 3 “ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

6.4.4 การทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.2.1 ดร.ชรินดา พิมพบุตร ตำหน่งผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.3.1 ว่าที่ ร.ท.สุพัฒน์ วันดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 นายสิรวิชญ์ เขียวดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.3 นายอุทิศ ขันเงิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์ด้านการสอนสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นางปาริชาติ ชินโณ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 นางเพ็นนภา พลไชย ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.3 นางยุพิน เผยกลาง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์
X_2	แทน	การมีจินตนาการ
X_3	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์
X_4	แทน	การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว
X_5	แทน	การสร้างพลังร่วมในทีมงาน
X_t	แทน	ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
Y_1	แทน	การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
Y_2	แทน	การออกแบบการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้
Y_4	แทน	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
Y_5	แทน	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและการทดสอบสมมติฐาน

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติการหาความถี่ และ ร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

1.3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

1.3.1 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

1.4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

1.4.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

1.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.6 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	65	20.00
	2. ครูผู้สอน	260	80.00
รวม		325	100.00
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดเล็ก	25	7.70
	2. โรงเรียนขนาดกลาง	300	92.30
รวม		325	100.00

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.55	0.48	มากที่สุด	5
2	การมีจินตนาการ	4.59	0.49	มากที่สุด	3
3	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.63	0.48	มากที่สุด	2
4	การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	4.58	0.51	มากที่สุด	4
5	การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	4.66	0.46	มากที่สุด	1
รวม		4.60	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ($\bar{x}$ = 4.66) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.63) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x}$ = 4.59) ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.58) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 21 – 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ	4.45	0.60	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดริเริ่มใหม่หรือวิธีการที่แตกต่างจากกรอบเดิม	4.49	0.61	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงในงานบริหาร ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน	4.71	0.55	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.68	0.56	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	4.44	0.60	มาก	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.55	0.61	มากที่สุด	3
รวม		4.55	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงในงานบริหาร ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.71) ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.68) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}$ = 4.55) และด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดริเริ่ม ($\bar{x}$ = 4.49) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.45) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.44)

ตาราง 22 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีการมีจินตนาการ

ข้อ	การมีการมีจินตนาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ โดยนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา	4.53	0.59	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงมุมมองเชิงบวกและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ	4.70	0.58	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม หรือประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	4.53	0.63	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทดลองใช้วิธีการหรือเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน	4.55	0.58	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.63	มากที่สุด	2
รวม		4.59	0.49	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงมุมมองเชิงบวกและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ($\bar{x}$ = 4.70) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.66) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทดลองใช้วิธีการหรือเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ

ตาราง 23 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	การการมีความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและยืดหยุ่น ต่อแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างจากวิธีเดิม	4.56	0.57	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำสามารถความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.59	0.55	มากที่สุด	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	การการมีความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างนวัตกรรมโดยมีการดำเนินการหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน	4.68	0.58	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.58	มากที่สุด	1
รวม		4.63	0.48	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.69) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาและสร้างนวัตกรรมโดยมีการดำเนินการหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.68) ผู้บริหารสถานศึกษานำสามารถความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.59) ตามลำดับ

ตาราง 24 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

ข้อ	การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเปิดรับแนวคิดใหม่และวิธีทำงานรูปแบบต่าง ๆ และนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน	4.72	0.54	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับแผนงานหรือวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน	4.53	0.63	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยไม่ยึดติดวิธีการเดิมหรือกฎเกณฑ์ตายตัว	4.51	0.63	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือแนวทางการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง	4.55	0.60	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง	4.58	0.58	มากที่สุด	2
รวม		4.58	0.51	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเปิดรับแนวคิดใหม่และวิธีทำงานรูปแบบต่าง ๆ และนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 4.72) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือแนวทางการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ

ตาราง 25 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน

ข้อ	ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	4.72	0.51	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันโดยจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.55	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล	4.61	0.55	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างพลังร่วมและสร้างคุณภาพผลงานของสถานศึกษา	4.57	0.57	มากที่สุด	5

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน	4.71	0.57	มากที่สุด	2
รวม		4.66	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ($\bar{x}$ = 4.72) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน ($\bar{x}$ = 4.71) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.70) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 26

ตาราง 26 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม

ด้านที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	4.53	0.47	มากที่สุด	4
2	การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.64	0.43	มากที่สุด	1
3	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.55	0.49	มากที่สุด	3
4	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.51	0.49	มากที่สุด	5
5	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	4.57	0.43	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.64) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.57) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.55) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{x}$ = 4.53) และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.51) ตามลำดับ

ดังนั้น การทดสอบความมุ่งหมายข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.2.2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 27 – 31

ตาราง 27 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

ข้อ	การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	4.54	0.59	มากที่สุด	4
2	การวิเคราะห์ความสามารถพื้นฐานและความรู้เดิม ทัศนคติและความสนใจของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	4.55	0.55	มากที่สุด	2
3	การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	4.42	0.55	มาก	5
4	นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนและการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.55	0.55	มากที่สุด	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ใช้ข้อมูล / นำข้อมูลมาปรับเนื้อหา วิธีการสอนและสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.52	มากที่สุด	1
รวม		4.53	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การใช้ข้อมูลนำมาปรับเนื้อหา วิธีการสอนและสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.58) การวิเคราะห์ความสามารถพื้นฐานและความรู้เดิม ทัศนคติและความสนใจของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา ($\bar{x}$ = 4.55) การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน และการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา ($\bar{x}$ = 4.42)

ตาราง 28 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การออกแบบการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก่อนออกแบบกิจกรรม เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.62	0.52	มากที่สุด	3
2	กำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดตคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.73	0.52	มากที่สุด	1
3	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและพัฒนาการเรียนรู้การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก	4.56	0.54	มากที่สุด	5
4	ออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.50	มากที่สุด	2
5	ออกแบบกระบวนการประเมินผลและการประเมินตนเองของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลจาการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงงการจัดการเรียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน	4.59	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.64	0.43	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การกำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 4.73) การออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.72) การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก่อนออกแบบกิจกรรม เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.62) ตามลำดับ

ตาราง 29 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	คัดเลือกสื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและลักษณะของผู้เรียนอย่างมีหลักเกณฑ์ชัดเจน	4.53	0.56	มากที่สุด	4
2	พัฒนาและปรับปรุงสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียนเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน	4.55	0.55	มากที่สุด	1
3	ใช้สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ของผู้เรียน	4.38	0.55	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.55	0.56	มากที่สุด	2
5	นำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.55	0.60	มากที่สุด	3
รวม		4.51	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การพัฒนาและปรับปรุงสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.55) การใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.55) การนำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การใช้สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.38)

ตาราง 30 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	4.54	0.55	มากที่สุด	3
2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน	4.53	0.55	มากที่สุด	4
3	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลมอบหมายงานและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.56	0.52	มากที่สุด	2
4	ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.54	มากที่สุด	1
รวม		4.55	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.57) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล มอบหมายงาน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.56) การใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.54) ตามลำดับ

ตาราง 31 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ	4.58	0.55	มากที่สุด	4
2	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการประเมินและแสดงผลข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.59	0.51	มากที่สุด	3
3	ออกแบบการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์เพื่อวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม	4.64	0.55	มากที่สุด	2
4	สื่อสารผลประเมินแก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็วและเหมาะสม	4.65	0.54	มากที่สุด	1
5	นำข้อมูลประเมินจากการประเมินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.58	มาก	5
รวม		4.57	0.43	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การสื่อสารผลประเมิน

แก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.65) การออกแบบการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์เพื่อวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม ($\bar{x}$ = 4.64) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการประเมินและแสดงผลข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ($\bar{x}$ = 4.59) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ การนำข้อมูลจากการประเมินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.37)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 65)		ครูผู้สอน (N = 260)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.84	0.27	4.48	0.49	7.723**	.00
2. การมีจินตนาการ	4.76	0.38	4.55	0.50	3.739*	.01
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.73	0.44	4.61	0.48	1.894	.54
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	4.72	0.43	4.54	0.53	2.783**	.01
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	4.77	0.38	4.63	0.47	2.086	.09
รวม	4.76	0.35	4.56	0.47	3.820*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ส่วนอีก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดกลาง (N = 300)		ขนาดเล็ก (N = 25)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.56	0.47	4.45	0.57	1.103	.20
2. การมีจินตนาการ	4.61	0.47	4.43	0.66	1.286**	.01
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.65	0.46	4.40	0.64	1.920**	.01
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	4.58	0.51	4.50	0.57	0.746	.27
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	4.67	0.45	4.54	0.49	1.333	.28
รวม	4.61	0.44	4.47	0.55	1.574	.22

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้สถิติดังนี้

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 65)		ครูผู้สอน (N = 260)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	4.66	0.42	4.50	0.48	2.751**	.01
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.69	0.41	4.63	0.44	.934	.29
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.69	0.41	4.47	0.5	3.756**	.00
4. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.64	0.42	4.53	0.50	1.785**	.00
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	4.63	0.44	4.55	0.43	1.350	.54
รวม	4.66	0.40	4.54	0.44	2.224*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดกลาง (N = 300)		ขนาดเล็ก (N = 25)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	4.55	0.46	4.29	0.54	2.686	0.94
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.67	0.41	4.39	0.62	2.173**	0.00
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.54	0.47	4.21	0.64	2.527*	0.02
4. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.57	0.48	4.28	0.55	2.926	0.46
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล	4.59	0.41	4.29	0.55	2.659**	0.01
รวม	4.58	0.42	4.29	0.56	2.547*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t												
X_1	.918**											
X_2	.933**	.853**										
X_3	.943**	.795**	.853**									
X_4	.948**	.834**	.828**	.889**								
X_5	.940**	.818**	.832**	.878**	.880**							
Y_t	.785**	.712**	.685**	.739**	.783**	.753**						
Y_1	.759**	.705**	.634**	.718**	.777**	.715**	.940**					
Y_2	.764**	.702**	.696**	.724**	.732**	.724**	.942**	.846**				
Y_3	.704**	.641**	.603**	.672**	.708**	.671**	.963**	.885**	.884**			
Y_4	.735**	.667**	.639**	.682**	.757**	.695**	.960**	.901**	.867**	.919**		
Y_5	.750**	.654**	.670**	.702**	.725**	.761**	.918**	.799**	.863**	.852**	.839**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน (rx_ty_t = 0.785) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวม กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (rx_ty_2 = 0.764)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_1 = 0.759) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_5 = 0.750) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Xt) กับการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_4 = 0.735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Xt) กับการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_3 = 0.704) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 37 — 42

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	0.712**	สูง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	0.685**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.739**	สูง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	0.783**	สูง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	0.753**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.785**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_t = 0.785**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ การมีจินตนาการ (X_2)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.705**	ปานกลาง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.634**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.718**	สูง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.777**	สูง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.715**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.759**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก ($rx_ty_1 = 0.759^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) และ การมีจินตนาการ (X_2)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.702**	ปานกลาง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.696**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.724**	สูง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.732**	สูง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.724**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.764**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก ($rx_ty_2 = 0.764^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูง ในทิศทางเดียวกัน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) และการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ปานกลาง 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) และการมีจินตนาการ (X_2)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.641**	ปานกลาง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.603**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.672**	ปานกลาง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.708**	ปานกลาง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.671**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.704**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก ($rxty_3 = 0.704^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) และการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) ตามลำดับ

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.667**	ปานกลาง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.639**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.682**	ปานกลาง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.757**	สูง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.695**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.735**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก ($rx_ty_4 = 0.735^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน คือ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) และด้านที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X3) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) ตามลำดับ

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y_5)	
	Pearson's Correlation	ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.654**	ปานกลาง
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.670**	ปานกลาง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.702**	ปานกลาง
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.725**	สูง
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.761**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.750**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Y_5) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก ($rxty_5 = 0.750^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับกันสูงทางบวก 2 ด้าน ดังนี้ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 3 ด้าน คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) การมีจินตนาการ (X_2) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)

ตาราง 43 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
	การริเริ่มสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ (Y_1)	ความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	ความใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)	ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ (Y_4)	ความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_5)	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม (Y_t)
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.705**	.702**	.641**	.667**	.654**	.712**
2. การมีจินตนาการ (X_2)	.634**	.696**	.603**	.639**	.670**	.685**
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.718**	.724**	.672**	.682**	.702**	.739**
4. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)	.777**	.732**	.708**	.757**	.725**	.783**
5. การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)	.715**	.724**	.671**	.695**	.761**	.753**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	.759**	.764**	.704**	.735**	.750**	.785**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 43 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า โดยรวม (Xt) มีความสัมพันธ์กันสูง ทางบวก (rx_ty_t = 0.785**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก (Y_t) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) รองลงมาคือการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) ส่วนด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ การมีจินตนาการ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	.783	.613	.612	.397	.066	.467	5.982**	.000
X_5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	.794	.631	.629	.226	.072	.236	3.152**	.002
X_1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	.797	.636	.632	.119	.059	.130	2.014*	.045

a = 1.151 ค่าคงที่ ค่าแรก $S.E._{est}$ = ± .26530

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (Y_4) และ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (Y_5) สำหรับด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (Y_1) โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม ได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.26530 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y't = 1.151 + 0.397X_4 + 0.226X_5 + 0.119X_1$$

$$Z't = 0.467Z_4 + 0.236Z_5 + 0.130Z_1$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	0.777	0.604	0.603	.527	.077	.573	6.832**	.000
X_1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	0.784	0.614	0.612	.278	.072	.282	3.879**	.000
X_2 การมีจินตนาการ	0.788	0.621	0.617	-.239	.076	-.247	-3.142**	.002
X_3 การมีความคิดสร้างสรรค์	0.792	0.627	0.623	.192	.083	.194	2.324*	.021

a = 1.057 $S.E._{est}$ = ± .29058

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) และการมีจินตนาการ (X_2) สำหรับด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ในขณะที่ การมีจินตนาการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (β = – .247, t = –3.142, p = .002) แสดงให้เห็นว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ การเพิ่มขึ้นของการมีจินตนาการมีแนวโน้มสัมพันธ์กับการลดลงของการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพยากรณ์

ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ขณะที่ตัวแปรด้านจินตนาการมีทิศทางความสัมพันธ์ตรงกันข้าม ซึ่งอาจสะท้อนถึงลักษณะการใช้จินตนาการที่ไม่สอดคล้องกับกระบวนการวิเคราะห์ผู้เรียนผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลได้ร้อยละ 62.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29058 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y'1 = 1.057 + 0.527X_4 + 0.278X_1 - 0.239X_2 + 0.192X_3$$

$$Z'1 = 0.573Z_4 + 0.282Z_1 - 0.247Z_2 + 0.194Z_3$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	.732	.536	.534	.172	.079	.205	2.191*	.029
X_5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	.751	.564	.561	.175	.083	.185	2.116*	.035
X_1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	.760	.578	.574	.193	.063	.213	3.089**	.002
X_3 การมีความคิดสร้างสรรค์	.765	.586	.580	.190	.080	.210	2.388*	.018

a = 1.277 $S.E._{est}$ = ± .28080

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X4) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) สำหรับด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)

ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 58.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28080 ซึ่งสะท้อนถึงความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ในระดับที่ยอมรับได้

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y'2 = 1.277 + 0.172X_4 + 0.175X_5 + 0.193X_1 + 0.190X_3$$

$$Z'2 = 0.213Z_1 + 0.210Z_3 + 0.205Z_4 + 0.185Z_5$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	.708	.501	.500	.492	.078	.520	6.345**	.000
X_5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	.715	.512	.509	.228	.087	.214	2.609**	.009

a = 1.197 $S.E._{est}$ = ± .34148

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) รองลงมาคือ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)

ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 50.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34148 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y'3 = 1.197 + 0.492X_4 + 0.228X_5$$

$$Z'3 = 0.520Z_4 + 0.214Z_5$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	.757	.573	.572	.718	.035	.757	20.819**	.000

a = 1.263 $S.E._{est}$ = ± .31972

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(X_4)เพียงตัวแปรเดียว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

ตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 57.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.31972 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$Y'4 = 1.263 + 0.718X_4$

$Z'4 = 0.757Z4$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
X_5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	.761	.579	.577	.513	.071	.543	7.255**	.000
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	.770	.592	.590	.207	.063	.247	3.302**	.001

a = 1.224 $S.E._{est}$ = ± .27669

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัดและประเมินผล (Y_5) พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)

ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลได้ร้อยละ 59.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27669 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y'5 = 1.224 + 0.513X_5 + 0.207X_4$$

$$Z'5 = 0.543Z_5 + 0.247Z_4$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังตาราง 50

ตาราง 50 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						สรุป
	Y_1 ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	Y_2 ความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้	Y_3 ความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	Y_4 ความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	Y_5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล	Yt ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	
X_1 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	✓	✓	×	×	×	✓	ต้องพัฒนา
X_2 การมีจินตนาการ	✓	×	×	×	×	×	ไม่ต้องพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						สรุป
	Y_1 การเรียนรู้แบบร่วมมือ	Y_2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	Y_3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	Y_4 การสนับสนุนการเรียนรู้	Y_5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียนและประเมินผล	Yt ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	
X_3 การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	×	×	×	×	ไม่ต้องพัฒนา
X_4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
X_5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน	×	✓	✓	×	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

× หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 53 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้มากที่สุด โดยสามารถพยากรณ์ ได้ทั้ง 6 ตัวแปรเกณฑ์ รองลงมาคือ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) สามารถพยากรณ์ ได้ 3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ Y_2 Y_3 และ Y_5 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) สามารถพยากรณ์ได้ 3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ Y_1 Y_2 และ Yt การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถพยากรณ์ได้ 2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ Y_1 และ Y_2 ส่วนการมีจินตนาการ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้เพียง 1 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ Y_1 เท่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมได้ร้อยละ 63.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) และเพื่อให้การศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มเติมอีก 2 ด้าน ได้แก่ การมีจินตนาการ และการมีความคิดสร้างสรรค์ รวมเป็น 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ปรากฏผลดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ .... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ต้องเน้นทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัล ภาวะผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ก็จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างผู้นำมืออาชีพที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น ทั้งในด้านคุณธรรม บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อให้สอดรับกับมาตรฐานสากลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความยืดหยุ่นในการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน สมรรถนะเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ต้องมีทัศนคติเชิงบวกยอมรับการเปลี่ยนแปลงมองความท้าทายให้เป็นโอกาส นอกจากนี้การสร้างหลักสูตรและการจัดการเรียนที่ยืดหยุ่น โดยใช้แนวทางโรงเรียน 3 รูปแบบคือในระบบ ระบบ อัธยาศัย ตอบโจทย์ผู้เรียนรายบุคคลทั้งในด้านเวลาสถานที่และวิธีการจัดการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือการบูรณาการเทคโนโลยี AI และดิจิทัล เป็นเครื่องมือ tool นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการประเมินผล ประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“... สำคัญที่สุดคือการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษา รวมทั้ง การปรับบทบาทผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันหรือทำงานแบบมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์หรือแบบใหม่ ๆ การพัฒนาด้านนวัตกรรมบริหารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ก็เป็นประเด็นสำคัญเช่นกัน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

“...ต้องเริ่มจากการเข้าใจสถานการณ์รอบตัว มีการเปลี่ยนความคิดให้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คู่กับการสร้างวัฒนธรรมที่พร้อมขับเคลื่อนด้วยระบบข้อมูลและเทคโนโลยี ต้องส่งเสริมการบริหารแบบกระจายอำนาจผ่านกระบวนการ PLC และการโค้ชอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ทีมบริหารสามารถตัดสินใจและปรับใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

“ ... ความยืดหยุ่นในการปรับตัวถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบริบทการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านนโยบาย เทคโนโลยี และบริบทชุมชน โดยแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมควรดำเนินการใน 4 ระดับ ได้แก่ การเปิดประสบการณ์ใหม่อย่างมีระบบผ่านการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมเครือข่ายผู้บริหารในบริบทที่หลากหลาย เพื่อขยายกรอบความคิดและเพิ่มทางเลือกในการแก้ปัญหา การฝึกคิดแบบการสะท้อนคิดเชิงปฏิบัติที่ให้ผู้บริหารทบทวนการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการยึดติดกับวิธีการเดิม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ เพื่อให้กล้าปรับเปลี่ยนแนวทางโดยไม่กังวลกับความล้มเหลว และการพัฒนาผ่านการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองที่ช่วยฝึกการตัดสินใจภายใต้ความกดดันให้ได้ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“ ... คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี คือ ความสามารถในการคิดยืดหยุ่น เพื่อสภาพแวดล้อมภายนอกหรือภายในเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องปรับวิสัยทัศน์และสร้างกลยุทธ์ที่จะรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวได้ดีนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่เก่งที่สุด แต่ต้องเป็นคนที่ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง แนวทางที่สำคัญคือการทำให้ผู้บริหารคุ้นชินกับการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยไม่ต้องรอให้ทุกอย่างชัดเจนก่อนจึงจะลงมือทำ เนื่องจากสถานการณ์จริงในสถานศึกษาไม่ได้เอื้อให้มีเวลาในการตัดสินใจเสมอไป นอกจากนี้ผู้บริหารต้องกล้ายอมรับว่าแนวทางที่ใช้อยู่อาจไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด และพร้อมปรับเปลี่ยนได้ทันทีเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ทำอยู่ไม่ได้ผล โดยไม่ยึดติดกับแผนเดิมเพียงเพราะกังวลเรื่องภาพลักษณ์ของตนเอง .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารให้มีความยืดหยุ่นนั้น จุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด คือ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) โดยต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมองว่าความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ใช่ภัยคุกคาม แต่เป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกฝนให้กล้าที่จะ "ละทิ้ง" รูปแบบการบริหารเดิมที่เคยใช้ได้ผลในอดีตแต่เริ่มล้าสมัย เพื่อเปิดรับแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันมากขึ้น ในเชิงปฏิบัติ การส่งเสริมทักษะการบริหารแบบคล่องตัว (Agile Management) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แทนที่จะยึดติดกับแผนการดำเนินงานระยะยาวที่เปลี่ยนแปลงยาก ผู้บริหารควรเน้นการวางแผนระยะสั้นที่พร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์จริง โดยใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัยมาเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อให้การแก้ปัญหามีความแม่นยำและทันท่วงที ไม่ยึดติดกับกรอบระเบียบเดิมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สุดท้ายคือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการลองผิดลองถูก ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าที่จะเสนอไอเดียและทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ โดยตัวผู้บริหารเองต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการปรับตัว พร้อมที่จะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนที่เข้าใจบริบทที่

หลากหลาย การทำเช่นนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม และสร้างประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอด .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ต้องเริ่มจากการเปิดกว้างทางความคิด พร้อมตั้งคำถามกับวิธีการที่เคยใช้มา แล้วพิจารณาว่าอะไรยังใช้ได้ อะไรควรเปลี่ยน กระบวนการพัฒนาที่ได้ผลจริงไม่ใช่การนั่งอ่านระเบียบปฏิบัติ แต่คือการให้ผู้บริหารเผชิญกับสถานการณ์จำลองที่ซับซ้อน ฝึกอ่านบริบท และเลือกใช้กลยุทธ์ให้เหมาะกับเงื่อนไขที่เป็นจริง ณ ขณะนั้น ทักษะนี้ช่วยให้การตัดสินใจในภาวะวิกฤตมีความแม่นยำและรวดเร็วขึ้น ในระดับองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ครูและบุคลากรกล้าทดลองวิธีทำงานใหม่ กล้าพลาด และกล้าพูดถึงสิ่งที่ล้มเหลวอย่างตรงไปตรงมา ควบคู่กับการนำเครื่องมือดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ทั้งหมดนี้จะค่อย ๆ เปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารจาก "ผู้สั่งการ" มาเป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" ที่ปรับตัวเองได้ตามความต้องการของทีม และนั่นคือรากฐานที่ทำให้สถานศึกษาขับเคลื่อนต่อไปได้ แม้ในสภาวะที่ไม่มีอะไรแน่นอน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวทางพัฒนาด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ดังตาราง 51

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว(X_4)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10		
1.พัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ต้องมีทัศนคติเชิงบวกยอมรับ / การเปลี่ยนแปลง มองความท้าทายให้เป็นโอกาส และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		7	70.00
2. บูรณาการเทคโนโลยี AI และดิจิทัลทูล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70.00
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารกล้าปรับเปลี่ยนแนวทาง โดยไม่กังวลกับความล้มเหลว		✓	✓		✓	✓				✓	5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
4. พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาทีมงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น และคิดเชิงกลยุทธ์รับมือกับความเปลี่ยนแปลง	✓			✓		✓	✓	✓		✓	6	60.00
5. ฝึกการตัดสินใจในสถานการณ์จำลองที่ซับซ้อน ฝึกอ่านบริบทและเลือกใช้กลยุทธ์ให้เหมาะกับเงื่อนไขที่เป็นจริง ณ ขณะนั้น เพื่อให้การตัดสินใจในภาวะวิกฤตมีความแม่นยำและรวดเร็วขึ้น		✓	✓			✓			✓		4	40.00
6. ฝึกคิดแบบการสะท้อนคิดเชิงปฏิบัติ (Reflective Thinking) ให้ผู้บริหารทบทวนการตัดสินใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการยึดติดกับวิธีการเดิม		✓	✓			✓					3	30.00

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
7. ส่งเสริมทักษะการบริหารแบบคล่องตัว (Agile Management) แทนที่จะยึดติดกับแผนการดำเนินงานระยะยาว ให้เน้นการวางแผนระยะสั้นที่พร้อมปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์จริง						✓			✓		2	20.00
8. ปรับบทบาทของผู้บริหารจาก “ผู้สั่งการ” มาเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้” ที่ปรับตัวเองได้ตามความต้องการของทีมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป			✓	✓		✓					3	30.00
9. เปิดประสบการณ์ใหม่อย่างมีระบบผ่านการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมเครือข่ายผู้บริหารในบริบทที่หลากหลาย เพื่อขยายกรอบความคิดและเพิ่มทางเลือกในการแก้ปัญหา		✓									1	10.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ค่าเฉลี่ย
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10		
10. สร้างหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยใช้แนวทางโรงเรียน 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และอัธยาศัย ตอบโจทย์ผู้เรียนรายบุคคลทั้งในด้านเวลา สถานที่ และวิธีการจัดการเรียนรู้	✓										1	10.00
11. ส่งเสริมการบริหารแบบกระจายอำนาจผ่านกระบวนการ PLC และการโค้ชอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ทีมบริหารสามารถตัดสินใจและปรับใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ					✓						1	10.00
12. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันหรือทำงานแบบมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาด้านนวัตกรรมบริหารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว				✓							1	10.00

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ไม่ใช่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 10		
13. พัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน							✓				1	10.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเลือกมาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ต้องมีทัศนคติเชิงบวกยอมรับการเปลี่ยนแปลง มองความท้าทายให้เป็นโอกาส และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการเทคโนโลยี AI และ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ ... การสร้างพลังร่วมในทีมงานของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำที่สร้างความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม สื่อสารเป้าหมายร่วมกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างพลังร่วม (Synergy) ในทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเปลี่ยนกลุ่มคนทำงานให้กลายเป็นทีมที่มีพลัง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวก การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับบทบาทจากผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และการบริหารความขัดแย้งให้เป็นพลังสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

" ... แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา "ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน" มีหลายประเด็นที่สำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารและครูต้องเข้าใจและโฟกัสเป้าหมายเดียวกันโดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นวางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาโดยเฉพาะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในยุคการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมพัฒนาทีมงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น และควรเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและเทคนิคต่าง ๆ เช่น การทำงานแบบทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาจริงใจเพื่อสร้างความเชื่อใจ .... "

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2569)

"... จุดเน้นสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจเพื่อการเสริมสร้างการทำงาน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมสนามพลังบวกหรือวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching) และการพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ .... "

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

" ... เริ่มจากสร้างเจตคติให้บุคลากรมีความรักองค์กร กำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมอบหมายงานตามความถนัด และการสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจกันในทีม พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมรับผิดชอบผลงาน จนเกิดความสามัคคีและสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืนต่อไป .... "

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

" ... การสร้างพลังร่วมในทีมงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่ต้องอาศัยผู้บริหารที่รู้จักออกแบบกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีศาสตร์และศิลป์ โดยแนวทางสำคัญประกอบด้วย การสร้างเป้าหมายร่วมที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อทิศทางขององค์กร

การมอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างแท้จริง การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการรับความสำเร็จและความผิดพลาดร่วมกับทีม รวมถึงการยกย่องและให้การยอมรับบุคลากรอย่างจริงใจ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

“ ... ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามทุกคนอย่างเหมาะสม มีทักษะการสื่อสารที่ดี บริหารแบบรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ร่วมแชิญและร่วมคิดแก้ปัญหากับบุคลากรในแต่ละฝ่ายงานที่พบปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างจริงใจ เพื่อนำสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“... การสร้างพลังร่วมในทีมงานนั้น ไม่ได้เกิดจากการจัดกิจกรรมร่วมกัน แต่เกิดจากการที่บุคลากรแต่ละคนรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในทีม ผู้บริหารจึงต้องรู้จักบุคลากรของตนอย่างแท้จริงว่าใครมีความถนัดและจุดแข็งด้านใด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความรับผิดชอบร่วมกันในทีม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจด้วยการแสดงออกให้เห็นจริงว่ารับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากร เพราะหากครูรู้สึกว่าข้อเสนอแนะของตนไม่ได้รับการใส่ใจ ก็จะหยุดมีส่วนร่วมและพลังร่วมในทีมก็จะลดลงตามไปด้วย .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าในยุคดิจิทัลนั้น ลำพังความเก่งของผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องอาศัยการสร้างพลังร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร แนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารคือการปรับบทบาทจากการเป็นผู้สั่งการสู่การเป็น "ผู้สร้างเป้าหมายร่วม" โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อหลอมรวมหัวใจของบุคลากรให้มุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน นั่นคือการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เรียนผ่านเทคโนโลยี หัวใจหลักของการสร้างพลังร่วมคือ การบริหารบนฐานความไว้วางใจ ผู้บริหาร

ต้องพัฒนาทักษะการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นระบบ เปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ ความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจนี้เองจะนำไปสู่ความผูกพันและการมีความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ทำ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงสร้างสรรค์ด้วยการ แบ่งบทบาทตามความสามารถของแต่ละบุคคล เมื่อผู้บริหารรู้จักดึงศักยภาพที่แตกต่างของทีมงานมาใช้อย่างถูกที่ถูกทาง และจัดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน พลังร่วมในทีมจะกลายเป็นแรงผลักดันมหาศาลที่ช่วยสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และนำพาโรงเรียนขยายโอกาสไปสู่เป้าหมายการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างแท้จริง .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารให้สร้างพลังร่วมในทีมได้จริง ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนวิธีบริหารคน จากการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มาเป็นการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมที่เป็นจริง ไม่ใช่แค่ในนาม ซึ่งทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างจริงจังคือการฟังและการสื่อสาร เพราะผู้บริหารที่ฟังเป็นจะมองเห็นศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสามารถจัดบทบาทหน้าที่ได้ตรงจุดมากขึ้น ควบคู่กับการวางระบบ PLC ที่ใช้ได้จริง ให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ อีกสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นเป้าหมายที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นของตัวเองด้วย ไม่ใช่นโยบายที่ส่งลงมาจากข้างบน การยกย่องและให้การยอมรับควรชี้ไปที่ความสำเร็จของทีม ไม่ใช่เฉพาะตัวบุคคล เมื่อทำได้ถึงจุดนี้ ความขัดแย้งในองค์กรจะลดลงเอง เพราะครูที่มีประสบการณ์และมุมมองต่างกันจะหันมาทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และนั่นคือฐานที่มั่นคงของคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวทางพัฒนาด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ดังตาราง 52

ตาราง 52 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารและครูต้องเข้าใจและโฟกัสเป้าหมายเดียวกัน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน และสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	70.00
2. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมความไว้วางใจในทีม ผู้บริหารต้องบริหารบนฐานความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นระบบ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงใจ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. มอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความรับผิดชอบร่วมกันในทีม		✓	✓		✓	✓			✓		5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
4. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นวางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา โดยเฉพาะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในยุคการเปลี่ยนแปลง	✓		✓			✓	✓	✓		✓	6	60.00
5. ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างแท้จริง	✓	✓	✓	✓			✓				5	50.00
6. พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและใช้การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจเพื่อสร้างความเชื่อใจในทีมงาน	✓		✓	✓		✓		✓		✓	6	60.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
7. ยกย่องและให้การยอมรับบุคลากรอย่างจริงใจ โดยการยกย่องควรชี้ไปที่ความสำเร็จของทีม ไม่ใช่เฉพาะตัวบุคคล		✓	✓								2	20.00
8. พัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวก ปรับบทบาทจากผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				✓		✓	✓			✓	4	40.00
9. สร้างเจตคติให้บุคลากรมีความรักองค์กร และพัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน				✓	✓						2	20.00
10. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำงานร่วมกัน				✓							1	10.00
11. พัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทีม				✓							1	10.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
11. พัฒนาทักษะการโค้ช (Coaching) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทีม				✓							1	10.00
12. พัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				✓							1	10.00
13. บริหารความขัดแย้งให้เป็นพลังสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรที่มีประสบการณ์และมุมมองต่างกันทำงานไปในทิศทางเดียวกัน							✓				1	10.00
14. บริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน							✓				1	10.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เลือกมาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมความไว้วางใจในทีม ต้องบริหารบนฐานความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นระบบ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน และสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ .... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ต้องมุ่งสร้างผู้นำที่คิดเป็น มองไกล เปิดรับนวัตกรรม และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์มุ่งเน้นการสร้างผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนมุมมองแบบเดิมสู่แนวทางใหม่ ๆ โดยใช้จินตนาการ ความยืดหยุ่น และนวัตกรรม ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งครอบคลุมด้านวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 4 พฤษภาคม 2569)

“ ... แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์” อาจประกอบด้วย 1. การกำหนดเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความทันสมัย เหตุการณ์และคาดการณ์อนาคตของการศึกษาเพื่อวางทิศทางสถานศึกษาได้อย่างกว้างไกล 2. เปิดรับความเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน และ 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค่าคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ พัฒนาสื่อและแนวทางการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างหลากหลาย .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2569)

“ ... ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งนโยบายเทคโนโลยี ทุกรูปแบบ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่นการสื่อสารออนไลน์ ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างยืดหยุ่น ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้ใหม่ ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายร่วม รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้านการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการมองการณ์ไกล การคิดนอกกรอบ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผ่านการจัดอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน กล้านำเสนอแนวทางใหม่ และที่สำคัญสามารถแปลงวิสัยทัศน์นั้นสู่การวางแผนและปฏิบัติจริงได้อย่างมีระบบ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

“.... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ที่ไม่ใช่เพียงแค่การมองเห็นอนาคต แต่คือการเชื่อมแนวคิดใหม่เข้ากับบริบทจริงของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยแนวทางสำคัญได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารรับองค์ความรู้ใหม่ผ่านเวทีวิชาการและการศึกษาดูงาน การฝึกตั้งคำถามกับเพื่อเปิดประตูสู่การคิดนอกกรอบ การพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมนำเสนอแนวคิด ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์คือผู้ที่สามารถให้บุคลากรเชื่อในทิศทางเดียวกันและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้มีประสิทธิภาพ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 8 พฤษภาคม 2569)

“ ... คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ การมองเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ต้องกล้ามองให้ไกลกว่าปัญหาที่อยู่ตรงหน้า ไม่ติดอยู่กับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจนละเลยการวางทิศทางของสถานศึกษาในระยะยาว แนวทางที่เห็นว่าได้ผลคือการให้ผู้บริหารได้พูดคุยกับคนนอกวงการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน หรือภาคธุรกิจในพื้นที่ เพื่อรับมุมมองที่แตกต่างและนำมาพัฒนาเป็นแนวคิดใหม่สำหรับสถานศึกษา ทั้งนี้เมื่อมีแนวคิดแล้ว ผู้บริหารต้องสามารถแปลงแนวคิดนั้นให้เป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและติดตามผลได้จริง เพราะการคิดได้แต่ขาดทักษะในการวางแผนปฏิบัติจะทำให้วิสัยทัศน์นั้นไม่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เริ่มต้นจากการฝึกฝนทักษะการมองอนาคตอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบการทำงานเดิม

ที่อาจไม่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดสมัยใหม่นำมาประยุกต์สู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้ไม่ได้เป็นเพียงแค่แผนงานในกระดาษ แต่เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรที่จับต้องได้ หัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้บุคลากรกล้าที่จะคิดนอกกรอบไปพร้อมกัน โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาในด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางรากฐานที่แข็งแกร่ง และนำพาโรงเรียนขยายโอกาสก้าวไปสู่มิติใหม่ของการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

“ ... การพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ต้องฝึกให้คิดล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่แค่ตอบสนองต่อปัญหาที่อยู่ตรงหน้า ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถมองภาพอนาคตของโรงเรียนได้ชัด และกำหนดทิศทางการพัฒนาด้วยความคิดริเริ่ม ไม่ใช่เพียงทำตามกรอบที่มีอยู่ กระบวนการพัฒนาควรฝึกทักษะการคิดเชิงอนาคตควบคู่กับแนวคิด Design Thinking เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดที่หลากหลายมาวิเคราะห์และแปลงเป็นแผนปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่แผนที่ดูดีบนกระดาษแต่ใช้ไม่ได้ในชีวิตจริง ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงก็สำคัญไม่แพ้กัน ผู้บริหารต้องทำให้ครูและบุคลากรกล้าคิดนอกแบบ และเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ภาระ แต่เป็นโอกาส สิ่งที่ต้องเข้าใจให้ชัดคือ วิสัยทัศน์ที่ดีไม่ได้อยู่ที่ถ้อยคำที่ฟังดูยิ่งใหญ่ แต่อยู่ที่ว่าองค์กรมีกลไกอะไรที่จะเดินหน้าไปสู่เป้าหมายนั้นได้จริง ทั้งการสื่อสารที่ชัดเจน การติดตามผลที่สม่ำเสมอ และการทำให้ทิศทางนั้นกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่แค่นโยบายที่ประกาศในวันเปิดภาคเรียน .... ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวทางพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ดังตาราง 53

ตาราง 53 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. กำหนดเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความทันสมัย คาดการณ์อนาคตของการศึกษา เพื่อวางทิศทางสถานศึกษาได้อย่างกว้างไกล และสามารถให้บุคลากรเชื่อในทิศทางเดียวกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ฝึกทักษะการคิดนอกกรอบและคิดเชิงอนาคต โดยฝึกให้ผู้บริหารรู้จักตั้งคำถามเพื่อเปิดประตูสู่การคิดใหม่ และมองภาพอนาคตของสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่ม ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00
3. แปลงวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ พัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ไม่ใช่แผนที่ดูดีบนกระดาษแต่ใช้ไม่ได้ในชีวิตจริง		✓	✓		✓	✓			✓		5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา ไม่ใช่ภัยคุกคาม	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7	70.00
5. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล	✓			✓		✓	✓				4	40.00
6. จัดอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเป้าหมายในอนาคตและกล้านำเสนอแนวทางใหม่		✓		✓	✓						3	30.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 53 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เลือกมาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความทันสมัย คาดการณ์อนาคตของการศึกษา เพื่อวางทิศทางสถานศึกษาได้อย่างกว้างไกล และสามารถให้บุคลากรเชื่อในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการคิดนอกกรอบและคิดเชิงอนาคต โดยรู้จักตั้งคำถามเพื่อเปิดประตูสู่การคิดใหม่ และมองภาพอนาคตของสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่ม ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา ไม่ใช่ภัยคุกคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Mult i– Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และ 5) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4) การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยแบบสอบถามเกี่ยวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.735 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมลิงก์ Google form ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.51 – 5.00 = มากที่สุด, 3.51 – 4.50 = มาก, 2.51– 3.50 = ปานกลาง, 1.51 – 2.50 = น้อย, 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าที (Independent Samples t – test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ($\bar{x}$ = 4.66) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.63) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x}$ = 4.59) ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.58) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.55) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.64) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.57) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.55) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{x}$ = 4.53) และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

($\bar{x}$ = 4.51) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน ส่วนอีก 1 ด้านได้แก่ด้านการมีจินตนาการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

4.1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนทั้ง 3 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้สื่อ

เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 3 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (rXtYt = 0.785**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันสูง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (rX_4Y_t = 0.783**) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (rX_5Y_t = 0.753**) การมีความคิดสร้างสรรค์ (rX_3Y_t = 0.739**) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (rX_1Y_t = 0.712**) ส่วนการมีจินตนาการมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (rX_2Y_t = 0.685**)

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) (β = 0.467) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) (β = 0.236) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X1) (β = 0.130) โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.26530

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y't = 1.151 + 0.397X_4 + 0.226X_5 + 0.119X_1$$

$$Z't = 0.467Z_4 + 0.236Z_5 + 0.130Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน สรุปแนวทางการพัฒนา 3 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4)

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น มีทัศนคติเชิงบวกยอมรับการเปลี่ยนแปลง มองความท้าทายให้เป็นโอกาส และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการเทคโนโลยี AI และดิจิทัลทูล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

และความรวดเร็วในการทำงาน

7.2 ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5)

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมความไว้วางใจในทีม ต้องบริหารบนฐานความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นระบบ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงใจ

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน และสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

7.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1)

7.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความทันสมัย คาดการณ์อนาคตของการศึกษา เพื่อวางทิศทางสถานศึกษาได้อย่างกว้างไกล และสามารถให้บุคลากรเชื่อในทิศทางเดียวกัน

7.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการคิดนอกกรอบและคิดเชิงอนาคต โดยรู้จักตั้งคำถามเพื่อเปิดประตูสู่การคิดใหม่ และมองภาพอนาคตของสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่ม ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม

7.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา ไม่ใช่ภัยคุกคาม

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน รองลงมาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ในยุคปัจจุบันบริบทการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง เพื่อสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภา บุญอุไร, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 365 – 379) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับวิจัยของ ศิริธร คุ้มตีทอง, ปนิดา เนื่องพะนอม, และธันยนันท์ ทองบุญตา. (2568, หน้า 1 – 2) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารแสดงออกอยู่ในลำดับแรก คือ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน รองลงมา การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่า การสร้างพลังร่วมในทีมงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เน้นการรวมพลังของบุคลากรในองค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความไว้วางใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ของ Ye & Liu (2022, pp. 1092 – 1114) ได้ชี้ให้เห็นว่า การแบ่งปันความรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยผู้นำที่มีทักษะสูงสามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยการสนับสนุน การยอมรับความเสี่ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างพลังร่วมในทีมงานอย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐาพร แสงทอง (2568, หน้า 1011) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ถือเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือที่ดีภายในทีม

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มากเป็นอันดับสอง อาจเป็นเพราะว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน ผู้บริหารต้องสามารถคิดวิเคราะห์ในมุมมองที่หลากหลาย ใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา และนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา ศรีทองมา และคณะ (2568, หน้า 854 – 866) ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Abdullah (2025, pp. 4271 – 4277) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกระตุ้นแรงบันดาลใจจะสามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 1610) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.3 ด้านการมีจินตนาการ มากเป็นอันดับสาม อาจเป็นเพราะว่า จินตนาการเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผู้บริหารที่มีจินตนาการสูงจะสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ที่อยู่เหนือข้อจำกัดในปัจจุบัน สามารถคิดล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและสร้างโอกาสให้เกิดกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ต้องการผู้บริหารซึ่งสามารถจินตนาการถึงทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sağlam & Uçar (2022, pp. 1133 – 1147) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีความเปิดกว้างต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงสามารถยกระดับขีดความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหา การสังเคราะห์ข้อมูล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นผลที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีจินตนาการและมองภาพอนาคตขององค์กรได้กว้างไกล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร คุ้มตีทอง และคณะ (2568, หน้า 1 – 2) ที่พบว่า การมีจินตนาการเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Verzosa & Dalagan (2025, pp. 18 – 27) ที่พบว่า เมื่อผู้บริหารโรงเรียนนำศักยภาพด้านจินตนาการของตนมาปรับใช้ พวกเขาจะสามารถมองเห็นความเป็นไปได้

ต่าง ๆ ที่อยู่เหนือข้อจำกัดในปัจจุบัน และสร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทิศทางสำคัญของการศึกษายุคปัจจุบัน ที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสกลนคร เขต 1 จึงได้พัฒนาทักษะดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ UNICEF. (2021, ONLINE) แนวทางการเรียนรู้แบบดิจิทัลที่ออกแบบมาอย่างดีมักจะช่วยอำนวยความสะดวกในกลไกการสะท้อนกลับระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับแต่งเนื้อหาการศึกษาตามความจำเป็น เพิ่มเวลาในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครูเพื่อมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา และช่วยให้ครูสามารถวัดความเข้าใจของนักเรียนในเนื้อหาที่กำลังสอน ซึ่งจะช่วยให้ทั้งครูหรือนักเรียนสามารถปรับจังหวะความเร็วของการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม แลวงค์นิล (2567, หน้า 1 – 12) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหัวดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แสงสุรีย์ ทองขาว (2566, หน้า 142) ได้ให้ความเห็นว่านวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่มีความทันสมัยและได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาของไทยก็ได้รับผลกระทบที่ทำให้ผู้สอนโดยเฉพาะครูจำเป็นต้องเปลี่ยนทิศทางและวิธีการสอนและเปลี่ยนบทบาทหันมาให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น เพื่อนำวิทยาการไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์หลักสูตรและกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Wiggins & McTighe (2005) ที่นำเสนอแนวคิด Backward Design ซึ่งเน้นการออกแบบการเรียนรู้โดยเริ่มจากผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ (2566, หน้า 194–214) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับต้น และเมื่อพัฒนาตามรูปแบบแล้วผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนอยู่ในระดับยอดเยี่ยม

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสอง อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้นำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Form, Kahoot, Quizizz, และระบบ Learning Management System (LMS) มาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดเก็บและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และสามารถสื่อสารผลประเมินไปยังผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2564, หน้า 9 – 10) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ดิจิทัลว่า ควรยึดหลักการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในระหว่างการประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยควรประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการ ผลการเรียนรู้ และความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ แล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินผลการเรียนรู้ดิจิทัลจึงควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะในการประเมินตนเอง อีกทั้งการให้ผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จีนเมือง, จิรศักดิ์ แซ่โคว และญาณิศา บุญจิตร (2567, หน้า 207 – 224)

ที่ผลการวิจัยพบว่า เมื่อครูในโรงเรียนขยายโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้ ICT แล้ว สมรรถนะด้านคุณธรรม จรรยาบรรณในการใช้ ICT และสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมถึงการใช้ ICT ในการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นทักษะสำคัญที่สามารถพัฒนาให้ครูดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสาม อาจเป็นเพราะ ครูในยุคปัจจุบันมีโอกาสเข้าถึงสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย ทั้งวิดีโอการเรียนรู้ แพลตฟอร์มออนไลน์ เครื่องมือสื่อสาร และเทคโนโลยีเสมือนจริง (Augmented Reality) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้พัฒนาทักษะการคัดเลือกและการพัฒนาสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมินทร์ วงษ์คำสิงห์ และณัฐ์รัตน์ ศิริณิชกุล (2566, หน้า 117 – 130) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูมีความพึงพอใจต่อสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) สะท้อนให้เห็นว่าสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบมาอย่างเหมาะสมสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จีนเมือง, จิรศักดิ์ แซ่โคว และญาณิศา บุญจิตร (2567, หน้า 207 – 224) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสมีความต้องการจำเป็นด้านการประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด (PNImodified = 0.88) และเมื่อได้รับการพัฒนาผ่านชุดพัฒนาสมรรถนะ 4 ชุด ครูมีสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมถึงการเลือกใช้ พัฒนา และปรับปรุงสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58) แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีศักยภาพและความพร้อมที่จะพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติและมีประสบการณ์ตรง จึงรับรู้และตระหนักถึงการแสดงออกของตนเองอย่างชัดเจน ในขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้รับผลของการบริหารและประเมินจากการรับรู้ทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภา บุญอุไร, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568, หน้า 365–379) ที่ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรพื้นฐานของผู้ตอบมีอิทธิพลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ วิโย และวันทนา อมตารยกุล (2564, หน้า 223 – 238) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยกลุ่มต่าง ๆ ของบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีบทบาทใกล้ชิดกับการบริหารงานจะรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับชั้นเรียน

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ต่างได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม ฉาลี (2568, หน้า 151) ที่ผลเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งสองด้านนี้ต้องอาศัยทรัพยากร เวลา และโอกาสในการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งโรงเรียนขนาดกลางอาจมีบุคลากร งบประมาณ และโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของของ หทัยรัตน์ วิโย และวันทนา อมตารยกุล (2564, หน้า 230 – 231) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นด้านที่ต้องอาศัยการพัฒนาเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีโอกาสในการจัดกิจกรรมเชิงนวัตกรรมมากกว่า จึงอาจส่งผลให้ระดับการแสดงออกของผู้บริหารในสองด้านนี้แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรับรู้ถึงความพยายามในการพัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ขณะที่ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงอาจรับรู้ถึงข้อจำกัดและปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์ และ ชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 255) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จีนเมือง, จิรศักดิ์ แซโคว และญาณิศา บุญจิตร (2567, หน้า 207 – 224) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสมีการรับรู้ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีการรับรู้ในระดับที่

สูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารกับครูมีมุมมองที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านดิจิทัลในโรงเรียน

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี งบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้ครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรวิษฐา บุตรนาแพง (2568, หน้า 875) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะในยุคสมัยนี้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษามากขึ้น แต่โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ทำให้มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ มงกุฎ วงสาคร (2566, หน้า III) พบว่าประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม แลวงค์นิล (2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านหัวดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอีกมาก จึงเป็นเหตุให้ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rX_tY_t = 0.785**) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยขับเคลื่อน

สำคัญของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิทธิ์ ตันสกุล และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567, หน้า 1 – 12) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า ง) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรีรัตน์ ศิริวัฒน์, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, สามิตร อ่อนคง และอรุณเกียรติ จันทร์สง่าแสง (2565, หน้า 193 – 206) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.68) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การสร้างพลังร่วมในทีมงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ส่วนการมีจินตนาการมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความยืดหยุ่นในการปรับตัวของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร นโยบาย และการสนับสนุนทรัพยากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างทันท่วงที

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม ฉาลี, ชีวิน บุญถม และวิภาส ทองสุทธิ์ (2568, หน้า 137 – 153) ที่พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์ และชรินดา พิมพบุตร (2567, หน้า 248) ที่พบว่า ด้านความยืดหยุ่นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวีคุณ ศิริคุณ (2568, หน้า 71) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X_4) การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.467 อาจเป็นเพราะว่า ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ ทะเสนฮด (2568, หน้า 300) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารนำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้อย่างเป็นระบบส่งผลให้ครูมีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลผู้เรียนผ่านระบบดิจิทัล รองลงมาคือ การสร้างพลังร่วมในทีมงาน (X_5) (β = 0.236) อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิผลไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยครูเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยพลังร่วมของทีมงาน และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (X1) (β = 0.130) อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นเข็มทิศที่ชี้ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.26530

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภา ศรีทองมา, วัน เดชพิชัย และนวรัตน์ ไวชมภู (2568, หน้า 854–866) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย ชัยศิริ และชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2568, หน้า 508 – 521) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 68.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และการสร้างวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมพัฒนาแผนการดำเนินงาน

ของสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหาทรัพยากร อุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้เพียงพอ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองและการสร้างนวัตกรรมการสอน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดมาตรการสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเฉพาะ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู เพื่อลดช่องว่างของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ดังนั้น ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทั้ง 3 ด้าน และศึกษาผลของโปรแกรมต่อการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันในบางด้าน ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ หรือในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและหาแนวทางลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ร้อยละ 63.20 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลดังกล่าว ดังนั้น ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถอธิบายประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 21 กันยายน). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 235 ง. หน้า 4 – 5.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรณัฏฐ์ ตาแปง. (2562). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา แม่สลอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.

กัญญา ศรีดิ้ง. (2556). *การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในวิทยาลัยการอาชีพวังไกล* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เกษม แลวงค์นิล. (2567). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านห้วดง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, *2*(2), 1 – 12.

เกตุชญา วงษ์เพิก. (2567). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและ เทคโนโลยี*, *2*(3), 66 – 74.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *10*(37), 282 – 292.

คัญศรี, พิมประไพ, และ ศรจันทร์, ชิษณพงศ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 419 – 430.

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2566). *ความคิดสร้างสรรค์ Creativity*. https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/creativity/

คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. ราชกิจจานุเบกษา.

แคทรียา บุตรสีผา. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรวัฒน์ ทะเสนฮด. (2568). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาถ่อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(3), 300 – 313.

จุฑามาศ จอมทอง. (2568). การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 10*(3), 133 – 143.

จรีพรรณ์ จันทร์วิเชียร, ปราณี ปานแม้น, ปุณณัตถ์ หิรัญบูรณะ, จุมพล หิรัญสุข, และทวศักดิ์ แสงเงิน. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการของสถาบันรัชต์ภาคย์. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์*, *16*(46), 477 – 490.

ชนม์นิภา ศรีทองมา, วัน เดชพิชัย, และ นวรัตน์ ไวชมภู. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์*, *5*(2), 854 – 866.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ* (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ซูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐฐาภรณ์ แสงทอง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, *3*(3), 999 – 1013.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐสิทธิ์ ตันสกุล และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 2*(1), 1 – 12

ดารณี เอื้อชนะจิต. (2561). การวิเคราะห์ผู้เรียนและการทบทวนบทเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *37*(1), 49 – 58.

ตรีทิพย์นิภา จี่มุก และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. *Journal of Education and Innovation*, *26*(4), 188 – 199.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพวรรณ ร่มขาว, ชญาน์ทิพย์ สีชมภู, และพรเทพ ธรรมสิทธิ์. (2567). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, *17*(2), 138 – 152.

ธนวัฒน์ ฉิมกูล. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธราเทพ เตมีรักษ์. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนู ศิริจันทพันธุ์. (2554). *การประสานพลังเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนโคกสูงประชาสรรพ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย. (2563). *การพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นครินทร์ ศรีเนตร และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *4*(2), 81 – 94.

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, สามิตร อ่อนคง, และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, *7*(2), 193 – 206.

นิตยา ศรีจันแดง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และวัชรี แซงบุญเรือง. (2565). สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, *16*(2), 137 – 151.

นิลุบล กลั่นเขตรกิจ, รัตติกาล บัวสิงคำ, ปิยวรรณ หงษ์สุวรรณ, และสถิรพร เชาวนชัย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. *วารสาร Roi Kaensarn Academi*, *9*(10), 359 – 367.

เนตรนภา สิงขรณ์, เพลินพิศ ธรรมรัตน์, ระภีพรรณ ร้อยพิลา, ไชยา ภาวะบุตร, สมชาย วงศ์จันทร์, และสุปรียา กาญจนศิริ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แนตี นุชภู่. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัณณวัชญ์ พชรอมรรัตน์. (2567). *รายงานการศึกษารายกรณี (Case Study) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โรงเรียนต้นแบบขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก สังกัด สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ปุณฑริกา น้อยนนท์. (2566). การสร้างสรรค์และนวัตกรรม: ทักษะสำคัญสำหรับโลกหลังยุคใหม่. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15*(42), 250 – 259.

ปรมินทร์ วงษ์คำสิงห์ และ ณัฏฐ์ รัตนศิริณิชกุล. (2566). การพัฒนาเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(1), 117 – 130.

ประนอม ฉาลี, ชีวิน บุญถม และวิภาส ทองสุทธิ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11*(1), 137 – 153.

ไปรญา พัฒนพงษ์, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ใน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 18 “สร้างสรรค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ”* (หน้า 77 – 84). เมืองโอซาก้า: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ. (2564). การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี, 1*(2), 1 – 11.

พรทวีคุณ ศิริคุณ, กุลชลี จงเจริญ, และฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, 26*(1), 70 – 88.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภัทราภรณ์ อัฒจักร, และ พระเมธีวัชราภรณ์. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5*(2), 782 – 796.

มงกุฎ วงศ์สาคร. (2566). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนตรี บุญซ้อน. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มธุรดา เหลี่ยมดี. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. *ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”* (หน้า 457 – 465). โรงเรียนวัดสำโรงเหนือ.

มยุรี วรรณสกุลเจริญ. (2553). ประสิทธิผลกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2*(3)

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัณฑนา แฝงฤทธิ์, และพระมหาสุภชัย สุภกิจฺโจ. (2568). *การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดขอนแก่น เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(4), 1 – 15.

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(1),1048 – 1062.

ยงยุทธ อุดเป็ง, และณัฏฐ์ รัตนศิริณิชกุล. (2566). การบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(4), 219 – 229.

รัตนา แปโค, จินดา ลาโพธิ์, และชรินดา พิมพบุตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,12*(48), 248 – 258.

รัตนาวดี เที่ยงตรง. (2564). *การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรษา เฉลิมชัย, อุมาภรณ์ สุขารมณ์, ภูริเดช พาหุยุทธ์, และศรสีมร สุริยา ศศิน. (2563). ผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสภานักเรียน. *วารสารราชพฤกษ์, 14*(37), 188 – 202.

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2562). *การวิเคราะห์ผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี AI.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิชิตรา สุระคำพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* การศึกษาอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.

วีระเทพ พัดพรม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีรศักดิ์ เปรมสังข์. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า "สูงสุมารผดุงวิทย์" จังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ศรวิษฐา บุตรนาแพง, วัชราภรณ์ เรืองสิทธิ์ และทรงเดช สอนใจ. (2568). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(3), 863 – 881.

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์, และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการศึกษาเชิงประยุกต์ (Journal of Applied Education), 2*(6), 35 – 42.

ศรีสุดา ด้วงโต้ด, และวัชรี แซงบุญเรือง. (2567). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในช่วงแพร่ระบาดและช่วงหลังโควิด –19 สำหรับครู. *วารสารการอาชีวศึกษาและวิศวกรรมศาสตร์เทคนิค, 15*(3), 45 – 57.

ศิริธร คุ้มตีทอง, ปนิดา เนื่องพะนอม, และธันยนันท์ ทองบุญตา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสารปราชญ์ประชาคม, 3*(1), 1 – 13.

ศิริวิไล สุขหอม, พัชรินทร์ แก้วมาเมือง, และลินดา นาคโปย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25*(2), 2627 – 2639.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการสุวรรณภูมิ. *วารสารรอยแก่นสารวิชาการ*, *8*(3), 195 – 212.

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์, และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบล ปริทัศน์*, *9*(3), 1604 – 1616.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2566). *หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง เดือนมิถุนายน 2566).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (ม.ป.ป.). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสฏฐวุฒิ ธาดาศิริธนสกุล. (2567). *ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.สมฤทัย ชัยศิริ, และ ชิษณพงศ์ ศรจันทร์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, *3*(4), 508 – 521.

สรรเสริญ เหม็งทะเหล็ก, พูนชัย ยาวิราช, และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2568). แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านปางอ่ายห้วยชมภู อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, *4*(2), 49 – 65.

สาวิตรี มาตรขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา เทพินทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุดารัตน์ ศรีโยหะ, วัลนิกา ฉลากบาง, และเอกลักษณ์ เพียสา. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. *วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์*, *8*(1), 237 – 252.

เสาวลักษณ์ จีนเมือง, จิรศักดิ์ แซ่โค้ว, และญาณิศา บุญจิตร์. (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *7*(5), 207 – 224.

เสาวลักษณ์ รัตนะ, และวัลลภา อารีรัตน์. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แสงสุริย์ ทองขาว, พระมหาโยธิน มหาวีโร (มาศสุข), พระปลัดไพโรจน์ อตุโล (สมหมาย), สงคราม จันทร์ทาคีรี, และวิชิต นาชัยสินธ์. (2566). *บทบาทครูไทยกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษา*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, *8*(1), 130 – 144.

สมใจ เดชบำรุง, สุชาติ เศวตบดี, เปรมชัย สโรบล, และวิโรจน์ สุรสาคร. (2566). *การพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล: คุณภาพการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *10*(7), 340 – 351.

สมลักษณ์ พรหมมีเนตร, สานิตย์ กายาผาด, ชูเกียรติ เต็งไตรสรณ์, และรัตน์ เกตุจันทร์. (2568). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เข 3. *วารสาร Dhamma for Life*, *31*(3), 166 – 179.

สมฤดี ตราชู และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2561). ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6*(1), 1 – 8.

สุนีย์ มูลสุตา, สังวาร วังแจ่ม, ทัศนีย์ บุญมาภิ, และมานะ ครุฑธาโรจน์. (2567). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. *วารสาร MCU Ubon Review*, *9*(1), 1068 – 1078.

สุกัญญา เทพินทร์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวภา บุญอุไร, กฤษฎา วัฒนศักดิ์, และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). *ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, *3*(3), 365 – 379.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แสงสุรีย์ ทองขาว, พระมหาโยธิน มหาวีโร (มาศสุข), พระปลัดไพโรจน์ อตุโล (สมหมาย), สงคราม จันทร์ทาคีรี, และวิชิต นาชัยสินธ์. (2566). บทบาทครูไทยกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษา. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, *8*(2), 131 – 144.

หยาดทิพย์ ซือซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หทัยรัตน์ วิโย, และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(1), 224 – 238.

อลิสรา คงปั้น, และสำราญ มีแจ้ง. (2568). *การวัดและประเมินผลสมรรถนะหลักตามหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และสหวิทยาการศึกษาเพื่อสังคม, 3*(3), 115 – 128.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์. (2567). หลักอิทธิบาทธรรมกับการเสริมสร้างประสิทธิผลในองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 2*(2), 17 – 19.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิชาติ รอดนิยม. (2567). แนวทางการพัฒนาแบบวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(2), 214 – 223.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิสระ ชอนบุรี. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Abdullah, A. R. B., & Fuad, D. R. S. M. (2025). Nurturing creativity through innovation: A leadership study from Perak educators. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *9*(5), 4271 – 4279.

Ahmed, A. A. S. (2024). Leadership creativity and its impact on ethical behavior for human resources within the vision of Sayyed Al–Sistani (May his shadow last forever). *World Economics & Finance Bulletin*, *34*(May), 202 – 213.

Ali, A. (2012). Leadership and its influence in organizations: A review of intellections. *International Journal of Learning & Development*, *2*(6), 73 – 85.

Bintwalah, H. H. (2024). The reality of practicing the dimensions of creative leadership among school principals in Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, *22*(2), 24473 – 24482.

Biesta, G. (2023). Outline of a theory of teaching: What teaching is, what it is for, how it works, and why it requires artistry. In A.–K. Praetorius & C. Y. Charalambous (Eds.), *Theorizing Teaching: Current Status and Open Issues* (pp. 253 – 280). Springer.

Bwalya, T. (2023). Quality assurance in higher education and its implications on higher education institutions and challenges in Zambia. *Preprints*.

Çeşnial, S., Selvi Şımık, S., & Doğan, Y. (2024). Investigating the effect of creative leadership characteristics of school principals on professional motivation of teachers. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, *3*(3), 261 – 271.

Crisp, G. (2011). *Teacher's Handbook on e – Assessment*. Transforming Assessment –An ALTC Fellowship Activity.

Corning, P.A. (2000). The synergism hypothesis: on the concept of synergy and its role in the evolution of complex systems. *Journal of Social and Evolutionary Systems*, *21*(2), pp. 133 – 72.

De Silva, U. J. (2021). *Utilizing technology in the classroom*. Master's thesis. Selinus University, Faculty of Arts & Humanities.

Dikmen Ada, B., & Zembat, R. (2022). An examination of creative leadership skills of preschool administrators and teachers. *International Journal of Educational Research Review*, *7*(3), 143 – 156.

Dyhrkopp, C. A. (2021). *Technology use in education by students and teachers*. Master's thesis. Northwestern College Repository.

Griffiths, C., & Soruç, Ş. (2021). Individual differences in language learning: A complex systems perspective. *Innovation in Language Learning and Teaching*, *15*(5), 401 – 415.

Graham, C. R. (2006). Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions. In C. J. Bonk & C. R.Graham (Eds.), *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs* (pp. 3 – 21). Pfeiffer.

Goyibova, N., Muslimov, N., Sabirova, G., Kadirova, N., & Samatova, B. (2025). Differentiation approach in education: Tailoring instruction for diverse learner needs. *MethodsX*, *14*, 103163.

Herniawati, A., Holifah, L., & Syakur, A. (2025). The effectiveness of Learning Management System (LMS) use in higher education. *International Journal Corner of Educational Research*, *4*(1), 20 – 29.

Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 1060412.

Karakus, M., & Toremen, F. (2008). How our schools can be more synergic: Determining the obstacles of teamwork. *Team Performance Management*, *14*(6), 233 – 247.

Liang, M., Lim, C. P., Park, J., & Mendoza, N. B. (2023). A review of ICT–enabled learning for schoolgirls in Asia and its impacts on education equity. *Educational Technology Research and Development*, *71*(2), 267 – 293.

Major, L., Francis, G. A., & Tsapali, M. (2021). *The effectiveness of technology – supported personalised learning in low – and middle – income countries: A meta – analysis*. *British Journal of Educational Technology*, *52*(5), 1935 – 1964.

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2007). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (5th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Organization for Economic Co – operation and Development (OECD). (2021). *Digital education outlook 2021: Pushing the frontiers with artificial intelligence, blockchain and robots*. OECD Publishing.

Sağlam, E., & Uçar, R. (2022). The relationship between school administrators' creative leadership qualities and school's organizational intelligence levels. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, *9*(4), 1133 – 1147.

Shadiev, R., Yi, S., Dang, C., & Sintawati, W. (2022). Facilitating students' creativity, innovation, and entrepreneurship in a telecollaborative project. *Frontiers in Psychology*, *13*, 887620.

Shin, M., & Park, I. (2025). The impact of teachers' perceptions of the effectiveness of formal and informal technology learning on technology usage intentions. *Education and Information Technologies*, *30*, 4519 – 4544.

Timotheou, S., Miliou, O., Dimitriadis, Y., Villagrá Sobrino, S., Giannoutsou, N., Cachia, R., Martínez Monés, A., & Ioannou, A. (2023). Impacts of digital technologies on education and factors influencing schools' digital capacity and transformation: A literature review. *Education and Information Technologies*, *28*, 6695 – 6726.

Toker. (2022). Importance of leadership in the higher education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, *9*(2), 230 – 236.

Torrance, E.P. (1964). The Minnesota studies of creative thinking: 1959 – 1962. In C.W. Taylor (Ed.), *Widening horizons in creativity* (pp. 125 – 144).

TruePlookpanya. (2021). *การออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน*.

UNICEF. (2021). *Effectiveness of digital learning solutions to improve educational outcomes: A review of the evidence*. UNICEF Office of Global Insight and Policy.

Verzosa, M. F., & Dalagan, S. E., Jr. (2025). Exploring the influence of creative leadership and organizational culture towards school heads' performance. *International Journal of Novel Research in Education and Learning*, *12*(2), 18 – 27.

Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.

Wu, J., & Kerdpitak, C. (2023). The influence of education synergy management, teamwork and organization resilience toward enhancing university students' entrepreneurial leadership in China. In *International Academic Multidisciplinary Research Conference in Zurich 2023* (pp. 462 – 480).

Ye, P., & Liu, L. (2022). Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: The moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, *25*(4), 1092 – 1114.

Zhang, X., and Zhang, K. (2018). The relation between creativity and entrepreneurial intention: a moderated mediating effect model. *Foreign Econ. Manage.*, *40*(3), 67 – 78. doi: 10.16538/j.cnki.fem.2018.03.005

Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, *39*(4), 5

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สท้าน วารี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางเบญจพร กาลบุตร	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานสกลนคร เขต 1
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ว่าที่ ร.ท.สุพัฒน์ วันดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่องสหมิตรวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายสิรวิชญ์ เขียวดี	ผู้อำนายการโรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
7. นายอุทิศ ขันเงิน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นางปาริชาติ ชินโณ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
9. นางเพ็นนภา พลไชย	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
10. นางยุพิน เผยกลาง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สห้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๗

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนามูลยิ้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ 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 นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๗

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ 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 นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๓

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

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักรกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๑

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๑

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๑

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชรินดา พิมพบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายจักรกริช แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจักกริช แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๖ ๖๓๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายจักรกริช แสนภูวา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ลงใน (✓) หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)

( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 719 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ü ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดริเริ่มใหม่หรือวิธีการที่แตกต่างจากกรอบเดิม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงในงานบริหารผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ กล้าทดลองวิธีการใหม่และเปิดพื้นที่ ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การมีจินตนาการ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ โดยนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิมเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงมุมมองเชิงบวกและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมหรือประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทดลองใช้วิธีการหรือเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและยืดหยุ่น ต่อแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างจากวิธีเดิม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำสามารถความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างนวัตกรรมโดยมีการดำเนินการหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเปิดรับแนวคิดใหม่และวิธีทำงานรูปแบบต่าง ๆ และนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับแผนงานหรือวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาโดยไม่ยึดติดวิธีการเดิมหรือกฎเกณฑ์ตายตัว					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือแนวทางการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างพลังร่วมและสร้างคุณภาพผลงานของสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ü ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล						
1	การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเป็นระบบ					
2	การวิเคราะห์ความสามารถพื้นฐานและความรู้เดิม ทัศนคติและความสนใจของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา					
3	การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4	นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน และการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล					
5	ใช้ข้อมูล/นำข้อมูลมาปรับเนื้อหา วิธีการสอนและสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้						
6	วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก่อนออกแบบกิจกรรม เพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน					
7	กำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดตคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล					
8	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและพัฒนาการเรียนรู้การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก					
9	ออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
10	ออกแบบกระบวนการประเมินผลและการประเมินตนเองของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลจากการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงงการจัดการเรียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้						
11	คัดเลือกสื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและลักษณะของผู้เรียนอย่างมีหลักเกณฑ์ชัดเจน					
12	พัฒนาและปรับปรุงสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียนเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน					
13	ใช้สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การโต้ตอบ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ของผู้เรียน					
14	ใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
15	นำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้						
16	ใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง					
17	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน					
18	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลมอบหมายงาน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล						
20	ใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ					
21	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการประเมินและแสดงผลข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
22	ออกแบบการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์ เพื่อวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม					
23	สื่อสารผลประเมินแก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็วและเหมาะสม					
24	นำข้อมูลประเมินจากการประเมินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดริเริ่มใหม่หรือวิธีการที่แตกต่างจากกรอบเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงในงานบริหาร ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)									
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกันอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ กล้าทดลองวิธีการใหม่ และเปิดพื้นที่ให้ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการมีจินตนาการ									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ โดยนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิมเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการมีจินตนาการ (ต่อ)									
8	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงมุมมองเชิงบวกและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิม หรือประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทดลองใช้วิธีการหรือเทคนิคและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แม้จะเป็นแนวทางที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและยืดหยุ่นต่อแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างจากวิธีเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษานำสามารถความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปัญหาเป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาและสร้างนวัตกรรมโดยมีการดำเนินการหรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงานที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว									
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเปิดรับแนวคิดใหม่และวิธีทำงานรูปแบบต่าง ๆ และนำมาพิจารณาปรับใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับแผนงานหรือวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยไม่ยึดติดวิธีการเดิมหรือกฎเกณฑ์ตายตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะปรับบทบาท วิธีการสื่อสารหรือแนวทางการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว									
20	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน									
24	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างพลังร่วมและสร้างคุณภาพผลงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วม โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 54 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.992

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้
โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล									
1	การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลผ่านเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การวิเคราะห์ความสามารถพื้นฐานและความรู้เดิม ทัศนคติ และความสนใจของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน และการติดตามและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนไปใช้วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	ใช้ข้อมูล/นำข้อมูลมาปรับเนื้อหา วิธีการสอนและสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้									
6	วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก่อนออกแบบกิจกรรมเพื่อนำมากำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กำหนดวิธีสอน สื่อ แหล่งเรียนรู้และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ออกแบบและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ออกแบบกระบวนการประเมินผลและการประเมินตนเองของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลจากการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้									
11	คัดเลือกสื่อดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และลักษณะของผู้เรียนอย่างมีหลักเกณฑ์ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	พัฒนาและปรับปรุงสื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน เพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ใช้สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมการโต้ตอบและการเข้าถึงแหล่งความรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
14	ใช้ข้อมูลจากระบบออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	นำผลการประเมินและข้อมูลการใช้งานสื่อดิจิทัลมาวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้									
16	ใช้เครื่องมือหรือระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล มอบหมายงาน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล									
20	ใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการประเมินและแสดงผลข้อมูลอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ออกแบบการประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายผ่านสื่อหรือระบบออนไลน์ เพื่อวัดความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนอย่างครอบคลุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	สื่อสารผลประเมินแก่ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรวดเร็วและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล (ต่อ)									
24	นำข้อมูลประเมินจากการประเมินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 55 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.988

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 49 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (IOC ≥ 0.50) โดยแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 24 ข้อ มีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.98 และเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งฉบับ มีค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.99

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก r**
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876	1	0.718
	2	0.615
	3	0.432
	4	0.576
	5	0.734
	6	0.547
ด้านที่ 2 การมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.713 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.851	7	0.465
	8	0.512
	9	0.606
	10	0.713
	11	0.562
ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.577 – 0.729 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847	12	0.729
	13	0.657
	14	0.577
	15	0.581
ด้านที่ 4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.572 – 0.716 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.863	16	0.572
	17	0.625
	18	0.589
	19	0.716
	20	0.640

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก r
ด้านที่ 5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.608 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820	21	0.471
	22	0.589
	23	0.608
	24	0.446
	25	0.456
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.958		

จากตาราง 56 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.958 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1 ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.432 – 0.734 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

2 ด้านที่ 2 การมีจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.465 – 0.713 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.851

3 ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.577 – 0.729 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847

4 ด้านที่ 4 การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.572 – 0.716 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.863

5 ด้านที่ 5 การสร้างพลังร่วมในทีมงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.446 – 0.608 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820

ตาราง 57 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก r
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.285 – 0.649 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791	1	0.414
	2	0.285
	3	0.649
	4	0.576
	5	0.512
ด้านที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.423 – 0.609 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813	6	0.423
	7	0.609
	8	0.478
	9	0.480
	10	0.554
ด้านที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.488 – 0.687 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843	11	0.488
	12	0.496
	13	0.687
	14	0.519
	15	0.603
ด้านที่ 4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.357 – 0.580 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774	16	0.422
	17	0.580
	18	0.495
	19	0.357

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก r
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.735 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.854	20	0.502
	21	0.600
	22	0.735
	23	0.551
	24	0.587
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.735 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เท่ากับ 0.957		

จากตาราง 57 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.285 – 0.735 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เท่ากับ 0.957 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1 ด้านที่ 1 การวิเคราะห์และเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.285 – 0.649 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.791

2 ด้านที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.423 – 0.609 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.813

3 ด้านที่ 3 การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.488 – 0.687 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843

4 ด้านที่ 4 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.357 – 0.580 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774

5 ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.735 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	325	2.67	5.00	4.5549	.47932
X2	325	2.60	5.00	4.5920	.48819
X3	325	3.00	5.00	4.6308	.47772
X4	325	3.00	5.00	4.5778	.51472
X5	325	2.80	5.00	4.6609	.45716
Xt	325	3.00	5.00	4.6033	.45270
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aX1	325	3.0	5.0	4.452	.6048
aX2	325	2.0	5.0	4.492	.6066
ax3	325	2.0	5.0	4.711	.5522
ax4	325	3.0	5.0	4.680	.5576
ax5	325	2.0	5.0	4.440	.6037
ax6	325	2.0	5.0	4.554	.6144
X1	325	2.67	5.00	4.5549	.47932
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
bx1	325	2.0	5.0	4.532	.5851
bx2	325	3.0	5.0	4.695	.5849
bx3	325	3.0	5.0	4.526	.6261
bx4	325	2.0	5.0	4.548	.5787
bx5	325	2.0	5.0	4.658	.6312
X2	325	2.60	5.00	4.5920	.48819
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
cx1	325	3.0	5.0	4.557	.5671
cx2	325	3.0	5.0	4.594	.5511
cx3	325	3.0	5.0	4.680	.5793
cx4	325	3.0	5.0	4.692	.5753
X3	325	3.00	5.00	4.6308	.47772
Valid N (listwise)	325				

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
dx1	325	2.0	5.0	4.717	.5385
dx2	325	2.0	5.0	4.529	.6260
dx3	325	3.0	5.0	4.511	.6266
dx4	325	3.0	5.0	4.551	.5994
dx5	325	2.0	5.0	4.582	.5803
X4	325	3.00	5.00	4.5778	.51472
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ex1	325	2.0	5.0	4.720	.5077
ex2	325	3.0	5.0	4.695	.5467
ex3	325	3.0	5.0	4.609	.5482
ex4	325	3.0	5.0	4.569	.5711
ex5	325	3.0	5.0	4.711	.5688
X5	325	2.80	5.00	4.6609	.45716
Valid N (listwise)	325				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
T-TEST GROUPS=Status('2' '1')
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt
  /CRITERIA=CI(.95).
```

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	22.212	.000	5.520	323	.000	.35128	.06364	.22608	.47648
	Equal variances not assumed			7.723	183.617	.000	.35128	.04548	.26154	.44102
X2	Equal variances assumed	6.502	.011	3.144	323	.002	.21000	.06679	.07860	.34140
	Equal variances not assumed			3.739	128.048	.000	.21000	.05617	.09886	.32114
X3	Equal variances assumed	.369	.544	1.894	323	.059	.12500	.06598	-.00481	.25481
	Equal variances not assumed			1.991	105.066	.049	.12500	.06279	.00051	.24949
X4	Equal variances assumed	7.138	.008	2.454	323	.015	.17385	.07083	.03450	.31320
	Equal variances not assumed			2.783	117.864	.006	.17385	.06246	.05015	.29754
X5	Equal variances assumed	2.811	.095	2.086	323	.038	.13154	.06307	.00746	.25562
	Equal variances not assumed			2.378	118.959	.019	.13154	.05531	.02202	.24106
Xt	Equal variances assumed	5.379	.021	3.204	323	.001	.19833	.06190	.07656	.32011
	Equal variances not assumed			3.820	128.705	.000	.19833	.05191	.09562	.30105

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

```
T-TEST GROUPS=Size('2' '1')
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt
  /CRITERIA=CI(.95).
```

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	1.641	.201	1.103	323	.271	.11000	.09975	-.08623	.30623
	Equal variances not assumed			.935	26.777	.358	.11000	.11766	-.13150	.35150
X2	Equal variances assumed	7.595	.006	1.711	323	.088	.17333	.10132	-.02601	.37267
	Equal variances not assumed			1.286	26.068	.210	.17333	.13476	-.10364	.45030
X3	Equal variances assumed	6.344	.012	2.535	323	.012	.25000	.09862	.05598	.44402
	Equal variances not assumed			1.920	26.107	.066	.25000	.13019	-.01756	.51756
X4	Equal variances assumed	1.229	.268	.746	323	.456	.08000	.10722	-.13094	.29094
	Equal variances not assumed			.681	27.318	.502	.08000	.11755	-.16106	.32106
X5	Equal variances assumed	1.152	.284	1.333	323	.184	.12667	.09505	-.06033	.31366
	Equal variances not assumed			1.245	27.516	.224	.12667	.10176	-.08195	.33528
Xt	Equal variances assumed	1.529	.217	1.574	323	.116	.14800	.09402	-.03698	.33298
	Equal variances not assumed			1.312	26.666	.201	.14800	.11277	-.08352	.37952

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	325	2.80	5.00	4.5298	.47297
Y2	325	3.20	5.00	4.6443	.43348
Y4	325	3.25	5.00	4.5515	.48852
Y3	325	2.80	5.00	4.5114	.48714
Y5	325	3.00	5.00	4.5662	.43201
Yt	325	3.01	5.00	4.5606	.43754
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ay1	325	3.0	5.0	4.545	.5895
ay2	325	3.0	5.0	4.554	.5508
ay3	325	3.0	5.0	4.422	.5535
ay4	325	2.0	5.0	4.554	.5508
ay5	325	3.0	5.0	4.575	.5194
Y1	325	2.80	5.00	4.5298	.47297
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
by1	325	3.0	5.0	4.625	.5218
by2	325	3.0	5.0	4.729	.5157
by3	325	3.0	5.0	4.560	.5389
by4	325	3.0	5.0	4.717	.4968
by5	325	2.0	5.0	4.591	.5460
Y2	325	3.20	5.00	4.6443	.43348
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
cy1	325	3.0	5.0	4.529	.5638
cy2	325	2.0	5.0	4.548	.5458
cy3	325	3.0	5.0	4.378	.5512
cy4	325	3.0	5.0	4.554	.5619
cy5	325	2.0	5.0	4.548	.5997
Y3	325	2.80	5.00	4.5114	.48714
Valid N (listwise)	325				

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
dy1	325	2.0	5.0	4.545	.5460
dy2	325	3.0	5.0	4.532	.5525
dy3	325	3.0	5.0	4.560	.5154
dy4	325	3.0	5.0	4.569	.5377
Y4	325	3.25	5.00	4.5515	.48852
Valid N (listwise)	325				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ey1	325	3.0	5.0	4.578	.5535
ey2	325	3.0	5.0	4.591	.5109
ey3	325	3.0	5.0	4.640	.5524
ey4	325	3.0	5.0	4.652	.5435
ey5	325	2.0	5.0	4.369	.5819
Y5	325	3.00	5.00	4.5662	.43201
Valid N (listwise)	325				

```
T-TEST GROUPS=Status('2' '1')
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Yt
  /CRITERIA=CI(.95).
```

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	ผู้บริหาร	65	4.6615	.41822	.05187
	ครูผู้สอน	260	4.4969	.48082	.02982
Y2	ผู้บริหาร	65	4.6892	.40778	.05058
	ครูผู้สอน	260	4.6331	.43971	.02727
Y3	ผู้บริหาร	65	4.6892	.40778	.05058
	ครูผู้สอน	260	4.4669	.49583	.03075
Y4	ผู้บริหาร	65	4.6385	.42166	.05230
	ครูผู้สอน	260	4.5298	.50224	.03115
Y5	ผู้บริหาร	65	4.6308	.44050	.05464
	ครูผู้สอน	260	4.5500	.42920	.02662
Yt	ผู้บริหาร	65	4.6618	.40157	.04981
	ครูผู้สอน	260	4.5353	.44319	.02749

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	6.776	.010	2.531	323	.012	.16462	.06505	.03664	.29259
	Equal variances not assumed			2.751	110.310	.007	.16462	.05983	.04604	.28319
Y2	Equal variances assumed	1.108	.293	.934	323	.351	.05615	.06013	-.06213	.17444
	Equal variances not assumed			.977	104.433	.331	.05615	.05746	-.05779	.17010
Y3	Equal variances assumed	11.658	.001	3.342	323	.001	.22231	.06652	.09144	.35317
	Equal variances not assumed			3.756	116.134	.000	.22231	.05919	.10507	.33955
Y4	Equal variances assumed	15.133	.000	1.608	323	.109	.10865	.06758	-.02430	.24161
	Equal variances not assumed			1.785	113.910	.077	.10865	.06087	-.01194	.22924
Y5	Equal variances assumed	.381	.537	1.350	323	.178	.08077	.05983	-.03694	.19848
	Equal variances not assumed			1.329	96.639	.187	.08077	.06078	-.03986	.20140
Yt	Equal variances assumed	5.573	.019	2.096	323	.037	.12650	.06036	.00775	.24525
	Equal variances not assumed			2.224	106.471	.028	.12650	.05689	.01372	.23928

```
T-TEST GROUPS=Size('2' '1')
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Yt
  /CRITERIA=CI(.95).
```

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Group Statistics

	Size	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.5500	.46211	.02668
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.2880	.54185	.10837
Y2	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.6653	.40893	.02361
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.3920	.61774	.12355
Y3	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.5367	.46509	.02685
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.2080	.63634	.12727
Y4	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.5742	.47702	.02754
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.2800	.55114	.11023
Y5	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.5893	.41302	.02385
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.2880	.55402	.11080
Yt	โรงเรียนขนาดใหญ่	300	4.5831	.41916	.02420
	โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4.2912	.56005	.11201

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	.005	.944	2.686	323	.008	.26200	.09753	.07013	.45387
	Equal variances not assumed			2.348	26.990	.026	.26200	.11161	.03300	.49100
Y2	Equal variances assumed	17.943	.000	3.068	323	.002	.27333	.08909	.09807	.44860
	Equal variances not assumed			2.173	25.782	.039	.27333	.12578	.01468	.53199
Y3	Equal variances assumed	5.157	.024	3.290	323	.001	.32867	.09990	.13212	.52521
	Equal variances not assumed			2.527	26.180	.018	.32867	.13007	.06139	.59594
Y4	Equal variances assumed	.545	.461	2.926	323	.004	.29417	.10053	.09639	.49194
	Equal variances not assumed			2.589	27.082	.015	.29417	.11362	.06108	.52725
Y5	Equal variances assumed	7.255	.007	3.405	323	.001	.30133	.08849	.12724	.47543
	Equal variances not assumed			2.659	26.270	.013	.30133	.11334	.06848	.53419
Yt	Equal variances assumed	5.729	.017	3.252	323	.001	.29190	.08976	.11530	.46850
	Equal variances not assumed			2.547	26.288	.017	.29190	.11459	.05647	.52733

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=Xt X1 X2 X3 X4 X5 Yt Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Xt	X1	X2	X3	X4	X5	Yt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Xt	Pearson Correlation	1	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	.785**	.759**	.764**	.704**	.735**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
X1	Pearson Correlation	.918**	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.712**	.705**	.702**	.641**	.667**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.933**	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.685**	.634**	.696**	.603**	.639**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.943**	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.739**	.718**	.724**	.672**	.682**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.948**	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.783**	.777**	.732**	.708**	.757**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.940**	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.753**	.715**	.724**	.671**	.695**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Yt	Pearson Correlation	.785**	.712**	.685**	.739**	.783**	.753**	1	.940**	.942**	.963**	.960**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Y1	Pearson Correlation	.759**	.705**	.634**	.718**	.777**	.715**	.940**	1	.846**	.885**	.901**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Y2	Pearson Correlation	.764**	.702**	.696**	.724**	.732**	.724**	.942**	.846**	1	.884**	.867**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Y3	Pearson Correlation	.704**	.641**	.603**	.672**	.708**	.671**	.963**	.885**	.884**	1	.919**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Y4	Pearson Correlation	.735**	.667**	.639**	.682**	.757**	.695**	.960**	.901**	.867**	.919**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
Y5	Pearson Correlation	.750**	.654**	.670**	.702**	.725**	.761**	.918**	.799**	.863**	.852**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Yt
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:29:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Yt /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt	Yt
X1	Pearson Correlation	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.918**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.933**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.943**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.948**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.940**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Xt	Pearson Correlation	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Yt	Pearson Correlation	.712**	.685**	.739**	.783**	.753**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325

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

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y1
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:33:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.918**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.933**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.943**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.948**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.940**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Xt	Pearson Correlation	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Y1	Pearson Correlation	.705**	.634**	.718**	.777**	.715**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325

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

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:36:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.02

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y3
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:38:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt	Y3
X1	Pearson Correlation	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.918**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.933**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.943**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.948**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.940**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Xt	Pearson Correlation	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Y3	Pearson Correlation	.641**	.603**	.672**	.708**	.671**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y4
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:39:53
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y4 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt	Y4
X1	Pearson Correlation	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.918**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.933**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.943**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.948**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.940**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Xt	Pearson Correlation	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Y4	Pearson Correlation	.667**	.639**	.682**	.757**	.695**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325

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

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y5
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE
```

Correlations

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:41:44
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 Xt Y5 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Xt	Y5
X1	Pearson Correlation	1	.853**	.795**	.834**	.818**	.918**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X2	Pearson Correlation	.853**	1	.853**	.828**	.832**	.933**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X3	Pearson Correlation	.795**	.853**	1	.889**	.878**	.943**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X4	Pearson Correlation	.834**	.828**	.889**	1	.880**	.948**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
X5	Pearson Correlation	.818**	.832**	.878**	.880**	1	.940**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Xt	Pearson Correlation	.918**	.933**	.943**	.948**	.940**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	325	325	325	325	325	325	325
Y5	Pearson Correlation	.654**	.670**	.702**	.725**	.761**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	325	325	325	325	325	325	325

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

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Yt
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 16:50:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัทเพื่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Yt /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Yt

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783[a]	.613	.612	.27262	
2	.794[b]	.631	.629	.26655	
3	.797[c]	.636	.632	.26530	.987

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X5

c. Predictors: (Constant), X4, X5, X1

d. Dependent Variable: Yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.020	1	38.020	511.574	.000[b]
	Residual	24.005	323	.074		
	Total	62.026	324			
2	Regression	39.148	2	19.574	275.497	.000[c]
	Residual	22.878	322	.071		
	Total	62.026	324			
3	Regression	39.433	3	13.144	186.760	.000[d]
	Residual	22.592	321	.070		
	Total	62.026	324			

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X5, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.514	.136		11.170	.000
	X4	.666	.029	.783	22.618	.000
2	(Constant)	1.220	.152		8.040	.000
	X4	.453	.061	.533	7.490	.000
	X5	.272	.068	.284	3.984	.000
3	(Constant)	1.151	.155		7.438	.000
	X4	.397	.066	.467	5.982	.000
	X5	.226	.072	.236	3.152	.002
	X1	.119	.059	.130	2.014	.045

a. Dependent Variable: Yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics: Tolerance
1	X1	.195[b]	3.141	.002	.172	.304
	X2	.115[b]	1.872	.062	.104	.314
	X3	.206[b]	2.761	.006	.152	.210
	X5	.284[b]	3.984	.000	.217	.226
2	X1	.130[c]	2.014	.045	.112	.273
	X2	.025[c]	.384	.701	.021	.266
	X3	.094[c]	1.148	.252	.064	.169
3	X2	-.044[d]	-.600	.549	-.034	.211
	X3	.082[d]	.992	.322	.055	.168

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5

d. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5, X1

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3750	4.8576	4.5606	.34887	325
Residual	-1.01755	1.31989	.00000	.26406	325
Std. Predicted Value	-3.398	.851	.000	1.000	325
Std. Residual	-3.836	4.975	.000	.995	325

a. Dependent Variable: Yt

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 17:00:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัทพี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1 /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y1

Model Summary[e]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777[a]	.604	.603	.29815	
2	.784[b]	.614	.612	.29467	
3	.788[c]	.621	.617	.29256	
4	.792[d]	.627	.623	.29058	1.378

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

d. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

e. Dependent Variable: Y1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.768	1	43.768	492.365	.000[b]
	Residual	28.713	323	.089		
	Total	72.480	324			
2	Regression	44.521	2	22.261	256.367	.000[c]
	Residual	27.959	322	.087		
	Total	72.480	324			
3	Regression	45.006	3	15.002	175.274	.000[d]
	Residual	27.475	321	.086		
	Total	72.480	324			
4	Regression	45.462	4	11.365	134.607	.000[e]
	Residual	27.019	320	.084		
	Total	72.480	324			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X1

d. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

e. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.261	.148		8.506	.000
	X4	.714	.032	.777	22.189	.000
2	(Constant)	1.079	.159		6.784	.000
	X4	.572	.058	.623	9.919	.000
	X1	.182	.062	.185	2.945	.003
3	(Constant)	1.154	.161		7.168	.000
	X4	.633	.063	.689	10.097	.000
	X1	.272	.072	.276	3.773	.000
	X2	-.166	.070	-.171	-2.380	.018
4	(Constant)	1.057	.165		6.390	.000
	X4	.527	.077	.573	6.832	.000
	X1	.278	.072	.282	3.879	.000
	X2	-.239	.076	-.247	-3.142	.002
	X3	.192	.083	.194	2.324	.021

a. Dependent Variable: Y1

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X1	.185[b]	2.945	.003	.162	.304
	X2	-.029[b]	-.466	.641	-.026	.314
	X3	.129[b]	1.690	.092	.094	.210
	X5	.140[b]	1.904	.058	.106	.226
2	X2	-.171[c]	-2.380	.018	-.132	.228
	X3	.086[c]	1.110	.268	.062	.201
	X5	.079[c]	1.034	.302	.058	.203
3	X3	.194[d]	2.324	.021	.129	.167
	X5	.140[d]	1.773	.077	.099	.187
4	X5	.089[e]	1.066	.287	.060	.167

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X1

d. Predictors in the Model: (Constant), X4, X1, X2

e. Predictors in the Model: (Constant), X4, X1, X2, X3

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3325	4.8871	4.5298	.37458	325
Residual	-.87600	1.57442	.00000	.28878	325
Std. Predicted Value	-3.196	.954	.000	1.000	325
Std. Residual	-3.015	5.418	.000	.994	325

a. Dependent Variable: Y1

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y2
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 17:03:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y2 /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y2

Model Summary[e]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732[a]	.536	.534	.29578	
2	.751[b]	.564	.561	.28708	
3	.760[c]	.578	.574	.28285	
4	.765[d]	.586	.580	.28080	1.212

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X5

c. Predictors: (Constant), X4, X5, X1

d. Predictors: (Constant), X4, X5, X1, X3

e. Dependent Variable: Y2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.624	1	32.624	372.895	.000[b]
	Residual	28.258	323	.087		
	Total	60.882	324			
2	Regression	34.344	2	17.172	208.358	.000[c]
	Residual	26.538	322	.082		
	Total	60.882	324			
3	Regression	35.201	3	11.734	146.661	.000[d]
	Residual	25.681	321	.080		
	Total	60.882	324			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4	Regression	35.650	4	8.913	113.032	.000[e]
	Residual	25.232	320	.079		
	Total	60.882	324			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X5, X1

e. Predictors: (Constant), X4, X5, X1, X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.822	.147		12.390	.000
	X4	.616	.032	.732	19.310	.000
2	(Constant)	1.459	.163		8.927	.000
	X4	.354	.065	.421	5.436	.000
	X5	.335	.073	.354	4.569	.000
3	(Constant)	1.340	.165		8.120	.000
	X4	.257	.071	.305	3.632	.000
	X5	.256	.076	.270	3.352	.001
	X1	.205	.063	.227	3.272	.001
4	(Constant)	1.277	.166		7.691	.000
	X4	.172	.079	.205	2.191	.029
	X5	.175	.083	.185	2.116	.035
	X1	.193	.063	.213	3.089	.002
	X3	.190	.080	.210	2.388	.018

a. Dependent Variable: Y2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics: Tolerance
1	X1	.301[b]	4.508	.000	.244	.304
	X2	.287[b]	4.366	.000	.236	.314
	X3	.349[b]	4.336	.000	.235	.210
	X5	.354[b]	4.569	.000	.247	.226
2	X1	.227[c]	3.272	.001	.180	.273
	X2	.201[c]	2.850	.005	.157	.266
	X3	.232[c]	2.615	.009	.144	.169
3	X2	.121[d]	1.539	.125	.086	.211
	X3	.210[d]	2.388	.018	.132	.168
4	X2	.065[e]	.774	.439	.043	.186

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5

d. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5, X1

e. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5, X1, X3

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4703	4.9328	4.6443	.33171	325
Residual	-.93280	1.04234	.00000	.27906	325
Std. Predicted Value	-3.539	.870	.000	1.000	325
Std. Residual	-3.322	3.712	.000	.994	325

a. Dependent Variable: Y2

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y3
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 17:06:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัทเพื่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y3 /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708[a]	.501	.500	.34454	
2	.715[b]	.512	.509	.34148	1.116

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X5

c. Dependent Variable: Y3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.546	1	38.546	324.714	.000[b]
	Residual	38.342	323	.119		
	Total	76.888	324			
2	Regression	39.340	2	19.670	168.681	.000[c]
	Residual	37.548	322	.117		
	Total	76.888	324			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X5

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.444	.171		8.428	.000
	X4	.670	.037	.708	18.020	.000
2	(Constant)	1.197	.194		6.158	.000
	X4	.492	.078	.520	6.345	.000
	X5	.228	.087	.214	2.609	.009

a. Dependent Variable: Y3

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X1	.166[b]	2.348	.019	.130	.304
	X2	.054[b]	.771	.441	.043	.314
	X3	.203[b]	2.393	.017	.132	.210
	X5	.214[b]	2.609	.009	.144	.226
2	X1	.120[c]	1.609	.109	.089	.273
	X2	-.020[c]	-.259	.796	-.014	.266
	X3	.131[c]	1.385	.167	.077	.169

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3566	4.7964	4.5114	.34845	325
Residual	-1.59637	1.41560	.00000	.34043	325
Std. Predicted Value	-3.314	.818	.000	1.000	325
Std. Residual	-4.675	4.145	.000	.997	325

a. Dependent Variable: Y3

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y4
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 17:08:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัทพี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y4 /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y4

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757[a]	.573	.572	.31972	.984

a. Predictors: (Constant), X4

b. Dependent Variable: Y4

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.307	1	44.307	433.442	.000[b]
	Residual	33.017	323	.102		
	Total	77.324	324			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.263	.159		7.943	.000
	X4	.718	.035	.757	20.819	.000

a. Dependent Variable: Y4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics: Tolerance
1	X1	.116[b]	1.758	.080	.098	.304
	X2	.039[b]	.600	.549	.033	.314
	X3	.044[b]	.555	.580	.031	.210
	X5	.128[b]	1.674	.095	.093	.226

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4180	4.8548	4.5515	.36980	325
Residual	-.85483	1.58205	.00000	.31923	325
Std. Predicted Value	-3.065	.820	.000	1.000	325
Std. Residual	-2.674	4.948	.000	.998	325

a. Dependent Variable: Y4

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y5
  /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5
  /RESIDUALS DURBIN.
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Regression

Notes

Output Created		30-APR-2026 17:11:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus\Downloads\บทที่ 4 นัท\พี่เบิร์ดทำให้นัท.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	325
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y5 /METHOD=STEPWISE X1 X2 X3 X4 X5 /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	7680 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y5

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761[a]	.579	.577	.28090	
2	.770[b]	.592	.590	.27669	1.298

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X4

c. Dependent Variable: Y5

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.982	1	34.982	443.364	.000[b]
	Residual	25.485	323	.079		
	Total	60.468	324			
2	Regression	35.817	2	17.908	233.927	.000[c]
	Residual	24.651	322	.077		
	Total	60.468	324			

a. Dependent Variable: Y5

b. Predictors: (Constant), X5

c. Predictors: (Constant), X5, X4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.216	.160		7.607	.000
	X5	.719	.034	.761	21.056	.000
2	(Constant)	1.224	.157		7.773	.000
	X5	.513	.071	.543	7.255	.000
	X4	.207	.063	.247	3.302	.001

a. Dependent Variable: Y5

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X1	.098[b]	1.567	.118	.087	.332
	X2	.120[b]	1.852	.065	.103	.307
	X3	.148[b]	1.967	.050	.109	.228
	X4	.247[b]	3.302	.001	.181	.226
2	X1	.015[c]	.220	.826	.012	.273
	X2	.050[c]	.723	.470	.040	.266
	X3	.031[c]	.355	.722	.020	.169

a. Dependent Variable: Y5

b. Predictors in the Model: (Constant), X5

c. Predictors in the Model: (Constant), X5, X4

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3863	4.8278	4.5662	.33248	325
Residual	-1.02776	1.10039	.00000	.27583	325
Std. Predicted Value	-3.548	.787	.000	1.000	325
Std. Residual	-3.715	3.977	.000	.997	325

a. Dependent Variable: Y5

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายจักรกริช แสนภูวา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ..... **สถานที่สัมภาษณ์** .....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** ..... น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว การสร้างพลังร่วมในทีมงาน และการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ทักษะของผู้บริหารในการบริหารจัดการที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ปรับความคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจอย่างชัดเจน เลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบท ไม่ยึดติดกรอบเดิม และสามารถปรับบทบาท วิธีการสื่อสาร หรือการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในการบริหาร รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ด้านการสร้างพลังร่วมในทีมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การสร้างพลังร่วมในทีมงานหมายถึง การส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดและทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การแบ่งบทบาทตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ และการติดตามและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบร่วม และความผูกพัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน เพื่อให้ทีมมีพลังร่วมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างพลังร่วมในทีมงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกันและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ระดับความสามารถของผู้นำที่สังเกตได้จากการมองอนาคตอย่างรอบด้าน โดยวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบอย่างเป็นระบบ การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาองค์กรด้วยความคิดริเริ่มใหม่ที่ไม่ยึดติดกรอบเดิม ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนปฏิบัติการที่มีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมแรงจูงใจบุคลากรให้กล้าทดลองวิธีการใหม่และเปิดพื้นที่ให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีระบบและมีเป้าหมาย รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและผลักดันสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรด้วยแนวคิดใหม่ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้อย่างมีระบบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุพัฒน์ วันดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกก่องสหมิตรวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสิรวิชญ์ เขียวดี
ผู้อำนายการโรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



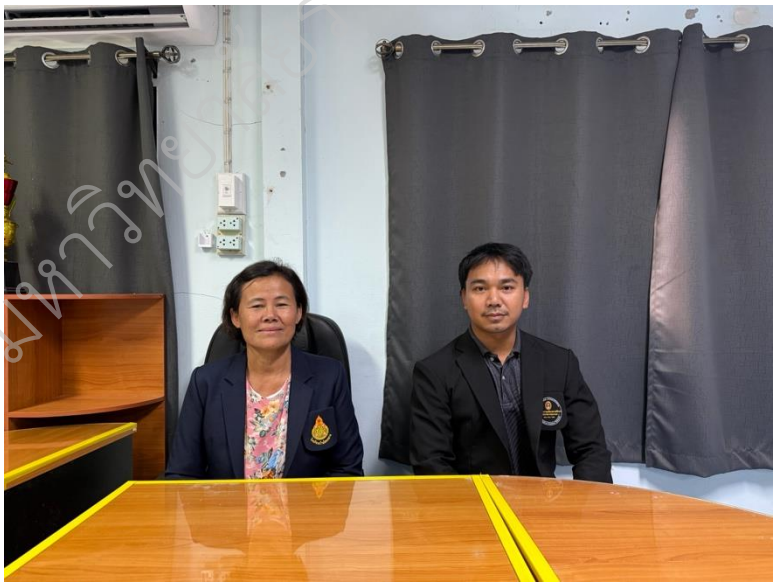
ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายอุทิศ ขันเงิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางปาริชาติ ชินโณ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางเพ็นนภา พลไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางยุพิน เผยกลาง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกกลาง สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร