

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พุทธิพงศ์ โกษาแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พุทธิพงศ์ โกษาแสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER COMPETENCY IN THE EDUCATION 5.0 ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

PUTTIPONG KOSASANG

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พุทธิพงศ์ โกษาแสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.ประจักร์ เข็มใคร ดร.ฐปนีย์ นารี นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ นางกนกกร ทองทิพย์ นายธนิก เหลาแก้ว นางสุภารัตน์ อัฐประจง นางบุษกร ศรีระดา นางณัฏฐมน วงศ์วันดี นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

ที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อเชิดชัย โกษาแสง คุณแม่รุ่งฤดี โกษาแสง นางสาวพรนิภา ไชยโคตร ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พุทธิพงศ์ โกษาแสง

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย พุทธิพงศ์ โกษาแสง

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก โรงเรียน 45 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.879 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.916 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t–test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ทดสอบค่าเอฟ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.643) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70

7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารควรใช้ฐานข้อมูลร่วมกับการพูดคุยรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพครูประกอบการบริหารงานบุคคลและมอบหมายงานที่ท้าทายตรงกับความเชี่ยวชาญ และ 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารควรวางระบบประเมินที่โปร่งใสเพื่อยกย่องความทุ่มเทของครู และกระจายอำนาจให้อิสระในการทำงานโดยเคารพความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะครู ยุคการศึกษา 5.0

TITLE Transformational Leadership of School Administrators Affecting Teacher Competency in the Education 5.0 Era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

AUTHOR Puttipong Kosasang

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Vijittra Vonganusith

Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and investigate the relationship, to determine the predictive power, and to establish guidelines for developing school administrators' transformational leadership affecting teacher competency in the Education 5.0 era under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample consisted of 332 participants in the 2025 academic year, comprising 90 school administrators and 242 teachers from 45 schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan's table, with participants selected through stratified random sampling. The research instruments comprised questionnaires assessing school administrators' transformational leadership, with item discrimination values ranging from 0.735 to 0.879 and from 0.705 to 0.916, with reliability coefficients of 0.980 and 0.981, respectively. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), F – test (One – Way ANOVA), Pearson's product – moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The findings were as follows:

1. The overall transformational leadership of school administrators was at a high level.

2. The overall teacher competency in the Education 5.0 era was at a high level.

3. Transformational leadership of school administrators, classified by positions, showed differences at the 0.05 level of significance overall. When classified by school sizes, no overall differences were found, but the aspect of inspirational motivation showed differences at the 0.05 level of significance.

4. Teacher competency in the Education 5.0 era, classified by positions, showed differences at the 0.01 level of significance overall. When classified by school sizes, no differences were found overall or in any aspect.

5. Transformational leadership of school administrators and teacher competency in the Education 5.0 era had a positive relationship at a moderate level (r_{xy} = 0.643) with the 0.01 level of significance.

6. The transformational leadership aspects that could predict teacher competency in the Education 5.0 era at the 0.01 level of significance consisted of individualized consideration and organizational culture building, together predicting 51.70 %

7. This research proposed guidelines for developing transformational leadership of school administrators affecting teacher competency in the Education 5.0 era in two aspects: 1) individualized consideration, by using personnel data and individual dialogue to analyze teachers' potential for personnel decisions, and by assigning challenging tasks matching their expertise; and 2) organizational culture building, by establishing a transparent evaluation system to honor teachers' dedication, and by decentralizing authority to grant autonomy while respecting professional expertise.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Competency, Education 5.0 Era

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	20
	ความหมายของภาวะผู้นำ	20
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
	ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	23
	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	24
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคการศึกษา 5.0	76
	แนวคิดยุคการศึกษา 1.0 ถึง 4.0	76
	ความสำคัญยุคการศึกษา 5.0	83
	หลักการของยุคการศึกษา 5.0	85
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู	104
	ความหมายสมรรถนะครู	104
	ความสำคัญของสมรรถนะครู	105
	องค์ประกอบสมรรถนะครู	121
	องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	128

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	133
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	140
	งานวิจัยในประเทศ	140
	งานวิจัยต่างประเทศ	148
3	วิธีดำเนินการวิจัย	163
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	164
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	164
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	173
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	175
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	179
	การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	179
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	181
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	183
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	184
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
	การวิเคราะห์ข้อมูล	185

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	187
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	187
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	189
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	191
	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	191
	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัย	192
	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	207
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	247
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	247
	สมมติฐานของการวิจัย	248
	วิธีดำเนินการวิจัย	249
	สรุปผลการวิจัย	251
	อภิปรายผลการวิจัย	253
	ข้อเสนอแนะ	262
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	262
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	264
	บรรณานุกรม	265
	ภาคผนวก	287
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	289
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	295
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	319
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	337
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	351

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 357
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 369
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 375

ประวัติย่อของผู้วิจัย 383

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	31
2	การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	33
3	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	40
4	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	41
5	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ	48
6	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างแรงบันดาลใจ	49
7	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา	57
8	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการกระตุ้นทางปัญญา	58
9	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	65
10	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	66
11	สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	74
12	การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	75
13	การเปรียบเทียบของแต่ละยุคการศึกษา	78
14	การสังเคราะห์หลักการขอยุคการศึกษา 5.0	93
15	การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของยุคการศึกษา 5.0	100
16	การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู	112
17	การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของสมรรถนะครู	118
18	การสังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	122
19	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	124

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

20 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แยกตามอำเภอ 129

21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แยกตามสหวิทยาเขต 131

22 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 164

23 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 166

24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน 168

25 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน 170

26 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน 172

27 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ 178

28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 191

29 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 192

30 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 193

31 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 195

32 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 196

33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 198

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	200
35	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม	202
36	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	203
37	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	204
38	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	205
39	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	206
40	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	208
41	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	209
42	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการ LSD.	210
43	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	212
44	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	213
45	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	215
46	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม	217

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	218
48	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	219
49	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	220
50	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	221
51	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	222
52	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม	225
53	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	226
54	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	227

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
55	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	228
56	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	229
57	สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	230
58	การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	234
59	การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	242
60	ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	339
61	ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	340

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

62 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 347

63 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 353

64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 355

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 377

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 377

4 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 378

5 สัมภาษณ์ นางกนกกร ทองทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 378

6 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 379

7 สัมภาษณ์ นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 379

8 สัมภาษณ์ นางบุษกร ศรีระดา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 380

9 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 380

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

10 สัมภาษณ์ นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร 381
11 สัมภาษณ์ นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 381

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ธุรกิจ ทำให้ทุกภาคส่วนมีการปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูปโดยเฉพาะการศึกษาเตรียมความพร้อมของคนไทยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจนถึงปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนผ่านจากยุคการศึกษา 4.0 ไปสู่ยุคการศึกษา 5.0 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงการเรียนรู้คุณภาพอย่างทั่วถึงทุกสถานที่ทุกเวลา แนวคิด “การศึกษา 5.0” มีรากฐานมาจากวิสัยทัศน์ “สังคม 5.0” (Society 5.0) ปรับเป้าหมายเป็นการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ที่สามารถแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อนควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ผ่านการบูรณาการโลกเสมือน (Cyberspace) ซึ่งเป็นระบบสื่อสารด้วยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ใช้งานทั่วโลก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว สู่การสื่อสารข้ามพรมแดน เชื่อมต่อได้ทุกสถานที่ทุกเวลาและเปิดกว้างสำหรับทุกคน และยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทุกคน (ปราณี อัศวภูษิตกุล, 2563, หน้า 89; ศุภชัย เจียรวนนท์, 2567, หน้า 33)

จากการที่สังคมมีเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ภาคการศึกษาจึงจำเป็นต้องตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว ก่อให้เกิดเป็นแนวคิด “การศึกษา 5.0” ซึ่งมีลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ การบูรณาการโลกดิจิทัลเข้ากับโลกแห่งความเป็นจริงในกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things: IoT) การเปลี่ยนเป้าหมายของการศึกษาจากการสร้างพลเมืองคุณภาพที่มีความสามารถในการนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้แก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้มนุษย์สามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, 2567, ออนไลน์)

ความท้าทายดังกล่าวทำให้ประเทศไทยเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในยุค 5.0 ที่สถานศึกษาต้องการผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น สร้างแรงบันดาลใจ สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญของบุคลากร ความหลากหลาย และโอกาสในการเติบโต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับบริบทดังกล่าว เนื่องจากมีเป้าหมายอยู่ที่การยกระดับและเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน และไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ได้สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ ให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความพร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 5.0 และมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การบริหารการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งสะท้อนผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับความศรัทธาจากผู้ตาม อันเป็นการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควบคู่กับการสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อยกระดับแรงจูงใจและศีลธรรมของกันและกันให้สูงขึ้น ขณะเดียวกันต้องกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรม รวมทั้งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล จนสามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าความคาดหวัง และที่สำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานความไว้วางใจ อันจะหล่อหลอมให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวม จึงจะบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (Shields, 2013, p. 17)

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) (พาสนา จุลรัตน์, 2561, หน้า 2365) ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสมัยใหม่นำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายการศึกษาที่กำลังก้าวไปสู่การศึกษาในอนาคต หรือที่เรียกว่า การศึกษา 5.0 ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาตนด้านทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนขอบตนและโลก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา การเรียนการสอนและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษา รวมทั้งเน้นแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนและมีจริยธรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในอนาคต (วิเชียร พันธ์เครือบุตร, 2562, หน้า 28) นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้นที่มีบทบาทสำคัญ แต่ครูยังเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนสู่อนาคตได้อย่างมีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง การประเมินและพัฒนาครูจึงจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่ชัดเจนและวัดผลได้ แนวคิดเรื่อง สมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในความเป็นครู โดยเปลี่ยนจากการมองที่คุณวุฒิหรือประสบการณ์ ไปสู่การพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 3)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครู มีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่ยืนยันถึงความเชื่อมโยงดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะและการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอย่างชัดเจน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ครูในสถานศึกษานั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นันทภรณ์ คล้ายชัย, ไกรวิชญ์ ดีเอม และ ธีรพจน์ แนบเนียน, 2567, หน้า 342)

ดังนั้น หากครูผู้สอนมีสมรรถนะที่สูง จะส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย สมรรถนะครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพความรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสมในความเป็นครู โดยกำหนด กรอบประเมินสมรรถนะครู แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 25; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562ก, หน้า 18;ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, อรอุมา เจริญสุข และองอาจ นัยพัฒน์, 2564, หน้า 1820; พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ, 2564, หน้า 99)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รับผิดชอบดูแลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น จำนวน 45,403 คน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ของนักเรียนพบว่า คะแนนเฉลี่ยในระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์หาสาเหตุเชิงลึกและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้จากผลการติดตาม ประเมินผล และการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในหลายเรื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมยังต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยประเด็นที่อยู่ในระดับคุณภาพที่ต้องเร่งพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การจัดบริการทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 57) ผลการวิเคราะห์ SWOT ยังชี้ให้เห็นว่า ครูมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ขณะที่โอกาสในการเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ อีกทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ในบางพื้นที่ยังไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงความไม่เพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับ อดิเทพ เส็งสาย (2565, หน้า 6) ที่ระบุว่าปัญหาหนึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถ้าสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่ถ้าการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

งานวิจัยในครั้งนี้จึงถือเป็นการผสานองค์ความรู้ ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เข้ากับบริบททางการศึกษาที่ต้องปรับตัวรับพลวัตแห่งโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอนาคตของชาติ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยมุ่งตอบคำถามสำคัญที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือรูปแบบการบริหารที่ตอบโจทย์ความท้าทายในยุคการศึกษา 5.0 หรือไม่ และหากใช่ กลไกดังกล่าวจะเข้าไปเสริมสร้างสมรรถนะครูที่จำเป็นสำหรับอนาคตได้อย่างไร ยิ่งไปกว่านั้น ข้อค้นพบที่ได้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อสมรรถนะครู เพื่อนำไปต่อยอดเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพครูอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลดีต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาด

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 และใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการบริหารงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 2,355 คน รายละเอียดดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน

2.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3.3 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย

3.3.1 สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

3.3.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

3.3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.3.4 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัย จำแนกได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

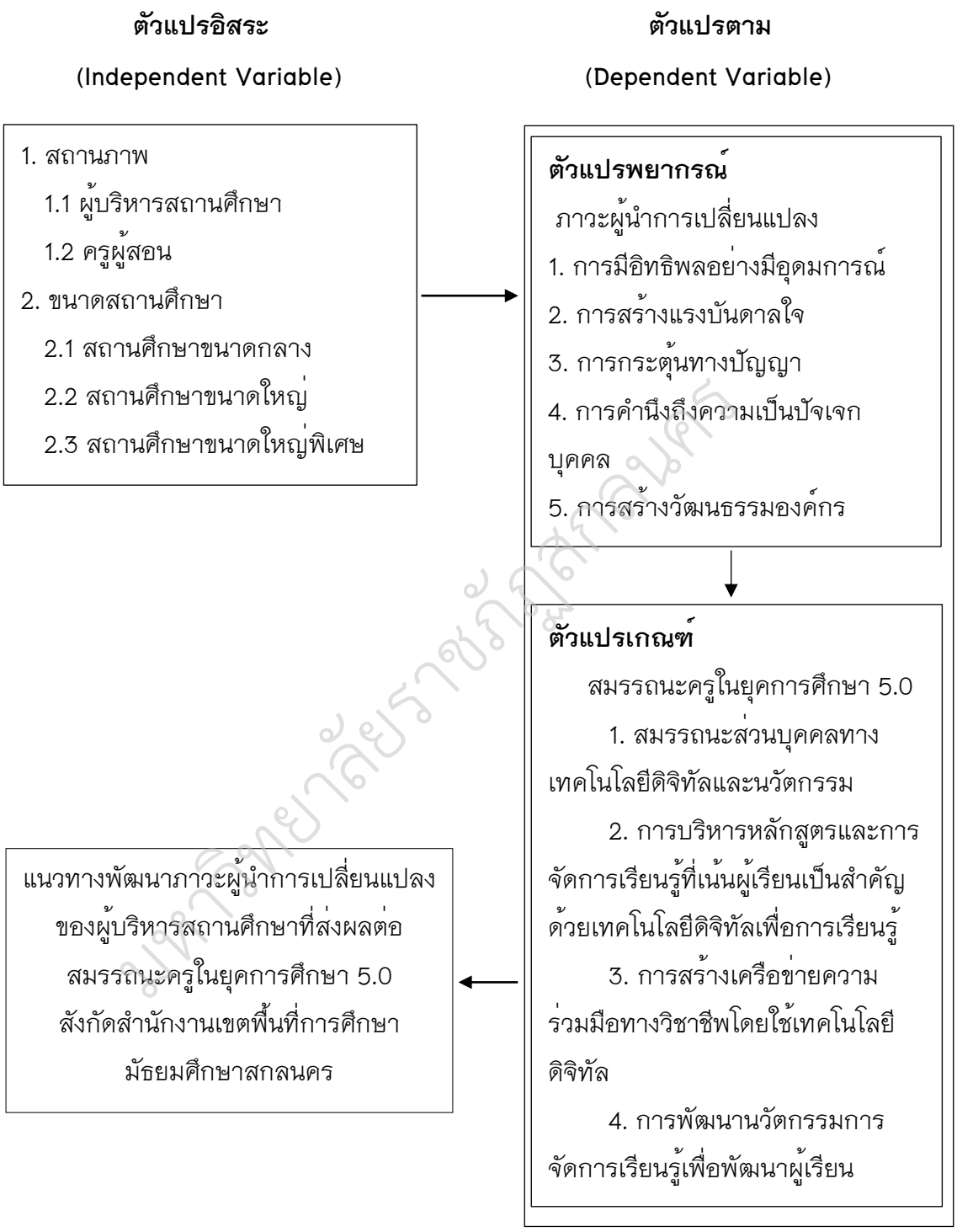
ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8); ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562, หน้า 9); ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563, หน้า 14 – 15); พระมหาวิจิตร อินฺทธมฺโม (2564, หน้า 5 – 7); ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 12 – 13); จิรภัทร แต่งงาม และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2568, หน้า 530); วิริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2565, หน้า 16 – 17); พัชราภรณ์ อารีย์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และณีรนุช วงค์เจริญ (2566, หน้า 111); Podsakoff, MacKenzie, & Bommer (1990, pp. 107 – 142); Heenan, Lafferty & McNamara (2024, p. 3); Agazu, Kero & Debela (2025, p. 2); Ramos (2025, p. 527)

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันในส่วนที่เป็นสมรรถนะครูและยุคการศึกษา 5.0 เพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะครู ศึกษาจากเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553, หน้า 25); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 18); ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, อรอุมา เจริญสุข และองอาจ นัยพัฒน์ (2564, หน้า 1820); พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ (2564, หน้า 99); พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, ณฐกร ดวงพระเกษ และฐิติรัตน์ คล่องดี (2564, หน้า 180); พัชรเศรษฐ์ ศิริพานิช (2564, หน้า 3); นภัสวรรณ กวางเดินดง (2567, หน้า 42); รสสุคนธ์ ค้าสุข, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และวัฒนา สุวรรณไตรย์ (2568, หน้า 45 – 46); The Council of Chief State School Officers [CCSSO] (2021, p. 5); Pakaja, Kamdi, Hadi & Yoto (2023, p. 632), Ragmac & Jala (2024, p. 347) และเอกสารที่เกี่ยวกับ

2.2 ยุคการศึกษา 5.0 ได้แก่ ปรีชา ออกกิจวัตร, นภาภรณ์ ยอดสิน, พิชญาภา ยืนยาว และ ธีรวุธ ธาดาตันติโชค (2565, หน้า 2263); แววรรณ จันทร์ชูกลิ่น, พิชญาภา ยืนยาว, นภาภรณ์ ยอดสิน และ ธีรวุธ ธาดาตันติโชค (2565, หน้า 1710); วิชัย ศิริธีรวิศ (2567, หน้า 83); วรพล ศรีเทพ, สุกัญญา อังก์สิริทรัพย์ และโมไณย อภิศักดิ์มนตรี (2567, หน้า 111 – 112); Alharbi (2023, p. 918); Fousiya & Saleem (2024, pp. 1 – 2); Kamalakar (2024, pp. 44 – 45), Jeune, Ontong & Moghayedi (2024, pp. 2 – 4); Khan (2024, pp. 20 – 227); Ahmad, Umirzakova, Mujtaba, Amin, & Whangbon (2024, pp. 1 – 4); The Associated Chambers of Commerce and Industry of India: (ASSOCHAM) (2024, pp. 8 – 14); Martins (2024, Online); Galatro, Nardo & Chakraborty (2024, pp. 1 – 2); Judijanto, Lli & Wardhana (2025, p. 369) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลเชิงคุณค่าและแรงบันดาลใจยกระดับทัศนคติ แรงจูงใจ และศักยภาพของผู้ตาม ให้ยอมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติงานได้เกินกว่าความคาดหวังเดิม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จนนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจุดประกายความคิด สร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ และขยายการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ผู้นำอาศัยการสนับสนุนทางอารมณ์ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงที การยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของผลงานและตัวบุคคลผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ คาดหวังในความสำเร็จ และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัวทางความคิด โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและมองเห็น

โอกาสในการแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามใช้เหตุผล จินตนาการ และดุลยพินิจในการเผชิญกับความท้าทาย รวมทั้งตั้งคำถาม ทบทวน ความเชื่อ และค่านิยมเดิม ผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและเส้นทางการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร

1.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเพื่อหล่อหลอมและบูรณาการ ค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนทางความคิด จนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ร่วมของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดและต่อยอดค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกยึดเหนี่ยวจิตใจ สร้างความผูกพัน ลดความขัดแย้งและเอื้อต่อการตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของเป้าหมายร่วม ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคงและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในบริบทการศึกษาในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลจากการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะส่วนบุคคล และจรรยาบรรณวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะชีวิต รวมถึงความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างผลงานที่โดดเด่นในวิชาชีพ

3. ยุคการศึกษา 5.0 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ครั้งสำคัญของระบบการศึกษา ที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลกลับมาที่มนุษย์หรือผู้เรียน โดยอาศัยการบูรณาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัจฉริยะมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ ยุคการศึกษา 5.0 ยังให้ความสำคัญกับ การสร้างองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในเครือข่ายและชุมชน โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเชื่อมโยงกับชุมชนหรือภาคส่วนอื่น ๆ และมุ่งเน้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อสร้างนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลจากการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่จำเป็นต่อการตอบสนองกระบวนทัศน์การศึกษาที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลกลับมาที่มนุษย์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีความสามารถส่วนบุคคลทางดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัจฉริยะเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ควบคู่กับความสามารถใน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลอย่างแท้จริง ต้องมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ โดยการทำงานร่วมกันและเชื่อมโยงกับเครือข่ายชุมชนและภาคส่วนอื่น ๆ และมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต อาทิ การคิดเชิงวิพากษ์

การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสร้างผลงานที่โดดเด่นในวิชาชีพ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลของครูที่สะท้อนถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและจิตวิญญาณความเป็นครู ที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

4.2 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยบูรณาการความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคล และเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

4.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของครูในการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ โดยใช้ทักษะการสื่อสาร ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงและร่วมกันสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาการศึกษา

4.4 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ใช้กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ รวมถึงการวัดและประเมินผล โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการรวบรวมวิเคราะห์และจัดการข้อมูล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งหรือหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

6.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

6.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

6.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอ ประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคการศึกษา 5.0
    2.1 แนวคิดยุคการศึกษา 1.0 ถึง 4.0
    2.2 ความสำคัญยุคการศึกษา 5.0
    2.3 หลักการสำคัญยุคการศึกษา 5.0
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
    3.1 ความหมายของสมรรถนะครู
    3.2 ความสำคัญของสมรรถนะครู
    3.3 องค์ประกอบสมรรถนะครู
    3.4 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
        4.1.1 ประวัติความเป็นมา
        4.1.2 โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
        4.1.3 ข้อมูลบุคลากร
    4.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำมีความหมายและแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศหลายท่าน นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ไว้หลากหลาย ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 10) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 2) กล่าวถึง ความหมายภาวะผู้นำว่า กระบวนการ วิธีการของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุพจน์ ประไพเพชร, สราวุฒิ กุลแดง, ราตรี เลิศหว้าทอง และสุดสวาสดิ์ ประไพเพช (2566, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพล ที่ไม่ใช่คุณลักษณะหรือความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำ แต่เป็นสถานการณ์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิพลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำจะส่งผลต่อผู้ตาม ผู้นำจึงมีอิทธิพลที่จะนำไปสู่การโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำตามเพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันภายใต้มิติทางจริยธรรม เพราะจะช่วยสกัดกั้นหรือลดความเป็นไปได้ที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามในลักษณะที่ใช้การบังคับขู่เข็ญหรือผิดจรรยาบรรณ

Yukl (2019, p. 40) กล่าวถึง ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ “กระบวนการใช้อิทธิพล” เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของงานที่ต้องทำร่วมกัน อย่างไรก็ดี นิยามต่าง ๆ ก็แตกต่างกันในหลายประเด็น เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล ใครคือผู้รับประโยชน์จากอิทธิพลนั้น วิธีการที่ใช้อิทธิพล และผลลัพธ์ของความพยายามใช้อิทธิพลนั้นเป็นอย่างไร

Northouse (2022, p. 5) กล่าวถึง ความหมายภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อกลุ่มของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ใช้การสื่อสาร การโน้มน้าว การจูงใจ และการเสริมพลังบนฐานค่านิยมและจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการระดมศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่ม จนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การอย่างมีประสิทธิผล

2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้หลากหลาย ดังนี้

ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ (2565, หน้า 15) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกชัย ทาปั๋น (2566, หน้า 21 – 22) พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตาม สามารถที่จะเปลี่ยนทัศคติและพัฒนาความสามารถผู้ตาม ให้มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ทำให้ผู้ตาม ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เป็นกระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับ แรงจูงใจ มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้สูงสุด ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าความคาดหวังตามปกติ และทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงาน

สง่า จันทร์วิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี (2568, หน้า 324) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

Burns (1978, อ้างถึงใน Alessa 2021, p. 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ภายในและค่านิยม ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและปรับพฤติกรรมของพวกเขาเพื่อรับมือกับความท้าทาย จนท้ายที่สุดทำให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

Northouse (2015, อ้างถึงใน Bunaiyan & McWilliams 2018, p. 1) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เกี่ยวข้องกับรูปแบบของอิทธิพลที่โดดเด่นเป็นพิเศษ ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าสิ่งที่โดยปกติคาดหวังจากพวกเขา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลเชิงคุณค่าและแรงบันดาลใจยกระดับทัศนคติ แรงจูงใจ และศักยภาพของผู้ตามให้ยอมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเหนือ

ประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติงานได้เกินกว่าความคาดหวังเดิมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล

3. ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

จีรังกุล เกตุทอง, สุชาดา นันทะไชย, วรรณวิศา คล้ายจำแลง สืบนุสรณ์ (2564, หน้า 271) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในโลกปัจจุบันที่ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นผู้ริเริ่ม วางแผน สร้างการขับเคลื่อน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ไปจนถึงการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์การ

นันทิยา รอดเทศ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567, หน้า 66) ได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้ เนื่องมาจากในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีได้พัฒนามากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2558, อ้างถึงในสุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รู้ยืนยง, 2566, หน้า 250) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การบริหารสถานศึกษาในไทย ต้องมีการบริหารการสร้างคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาตนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ Student Learning, Teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ มีการเชื่อมโยงกับสังคม เป็น Change & Learning Management การบริหารการศึกษาในไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพของครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน

Heenan, Paor, Lafferty & McNamara (2023, p. 1) กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงบวก โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดระหว่างผลกระทบเชิงบวก

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรโรงเรียนและต่อวัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้รับการเสริมสร้างให้ดีขึ้น การเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้วัฒนธรรมโรงเรียนมีความเป็นบวกมากยิ่งขึ้น และเป็นผลกระทบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรโรงเรียน

Menon (2024, p. 103) ได้ศึกษาความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงที่มีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ความพึงพอใจในงานของครู ความผูกพันต่อองค์การของครู และการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครู

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วของโลกและเทคโนโลยี โดยช่วยให้ผู้บริหารกำหนดนโยบาย วางแผน ขับเคลื่อน กำกับติดตาม และแก้ปัญหาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและอนาคต ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของบุคลากรและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับผลลัพธ์ทางการศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของครู ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติการสอน

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ ไว้ใจได้ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ ชัดเจนในการสื่อสารนโยบาย มุ่งมั่นทำงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำปลุกใจและให้กำลังใจผู้ตาม สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนรู้สึกมีคุณค่า มีความหวังและพลังบวก มุ่งผลสำเร็จร่วมกัน แสดงออกอย่างจริงใจและสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำชวนคิดตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้ร่วมคิด ตัดสินใจ วิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางใหม่ ๆ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความรู้สึก เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และต่อยอดนวัตกรรม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำเอาใจใส่ความแตกต่างรายคน ให้คำปรึกษา – พัฒนา ศักยภาพ มอบหมายงานเหมาะกับความรู้ความสามารถ รับฟังและชื่นชมอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียม ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าและการมีส่วนร่วม

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562, หน้า 9) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและน่าเคารพ มีวิสัยทัศน์ สื่อสารชัด คุมอารมณ์ยามวิกฤติ สร้างอารมณ์บวก ยึดศีลธรรม ทำเพื่อส่วนรวม เปิดใจและรับฟัง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นกำลังใจและแรงฮึดให้ผู้ตามมีพลังและวิสัยทัศน์ดึงดูด ให้เกียรติ ไว้วางใจ สนับสนุนการเรียนรู้ / ฝึกอบรม อุทิศตนต่อเป้าหมายร่วม คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคลและชวนคิดเชิงปัญญา

3. การกระตุ้นทางปัญญา ชวนมองปัญหาในมุมใหม่ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ร่วมคิด ตัดสินใจ ใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความรู้สึก ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจ ให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพ มอบหมายงานให้เหมาะกับแต่ละคน ชื่นชมความสามารถ แนะทางก้าวหน้า ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผล ข้อมูล และหลักฐาน วางแผนงานพร้อมพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ ติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง

2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคล สร้างความสัมพันธ์ตัวต่อตัว และมอบหมายงานตามศักยภาพ ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนและกระตุ้นให้เติบโต โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งยกระดับความสามารถและความก้าวหน้าของผู้ตามให้พัฒนาตนเองได้ยิ่งขึ้น

3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้เกิดพลังและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน โดยมีเป้าหมายชัดเจนและมองการณ์ไกล แสดงความทุ่มเท กระตือรือร้น และชวนทีมค้นหาวิธีใหม่ในการพัฒนาตนเองและงาน สร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงานสำเร็จและมีคุณค่า

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจนได้รับความรัก เคารพ และไว้วางใจจากผู้ตาม ใช้คุณสมบัติความเป็นผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์และโครงสร้างงาน ชี้ให้เห็นความต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต จูงใจและพาทีมลงมือทำร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียว

5. การมีลักษณะพิเศษ ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกความภูมิใจและความชำนาญเฉพาะตน จนผู้ตามเชื่อมั่นและภักดี บูรณาการความถนัดหลากหลาย คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานได้รอบด้าน ความโดดเด่นนี้เติบโตจากการฝึกฝนซ้ำ ๆ และการพัฒนาจากภายใน

6. การสร้างบารมี ผู้บริหารสร้างบารมีด้วยความเป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความทุ่มเท ได้รับการยอมรับเลื่อมใสจากบุคลากร จนสามารถโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามด้วยความผูกพันและศรัทธา ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

7. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายโรงเรียนและแนวทางดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารภาพอนาคตให้น่าเชื่อถือ มองเห็นหนทางและอธิบายวิธีปฏิบัติให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน ระบุวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วม

พระมหาวิจิตร อินฺทธมฺโม (2564, หน้า 5 – 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. การมีอิทธิพลหรือบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์ตน สร้างความเลื่อมใส เชื่อถือ ศรัทธาและ

ความไว้วางใจ จนผู้ตามพร้อมอุทิศตนและยึดมั่นเป้าหมายร่วม มีกรอบวินัย / บทลงโทษที่ยึดหลักความถูกต้องทางศีลธรรม

2. ด้านแรงจูงใจ กระตุ้นจิตวิญญาณทีม ให้มองบวก มีวิสัยทัศน์ร่วมและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ช่วยให้ผู้ตามเห็นคุณค่างาน ทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข สร้างแรงบันดาลใจและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง

3. คำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ใส่ใจรายบุคคล ให้เกียรติ โค้ช / ที่ปรึกษา เปิดโอกาสเรียนรู้ มอบหมายงานที่ท้าทาย พัฒนาศักยภาพ สื่อสารสองทาง ฟังเป็น ค้นหาความต้องการและความแตกต่างของแต่ละคน

4. กระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมการคิดวิพากษ์ ทดลองสิ่งใหม่ กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เรียนรู้จากความผิดพลาด เปิดพื้นที่ให้อิสระในขอบเขตงาน สนับสนุนการร่วมมือแก้ปัญหา มุ่งความเป็นเลิศ

5. ให้รางวัลตามสถานการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนผลงานกับคำชม ยกย่อง โบนัส เลื่อนตำแหน่ง ตั้งมาตรฐานชัด สนับสนุนทรัพยากร ตักเตือนเมื่อผิดพลาด และให้มีส่วนร่วมตั้งเป้าหมาย หากย้ำมากไปอาจพาผู้ตามมุ่งประโยชน์ส่วนตน

6. ความสามารถพิเศษของผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าใช้กลยุทธ์และประเมินสถานการณ์ สื่อสารมั่นใจ ใช้อำนาจส่วนบุคคลผสานความเอื้ออาทร ลดความขัดแย้ง เสริมความเชื่อมั่นให้ผู้ตามและขับเคลื่อนไปสู่ผลสำเร็จ

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 12 – 13) ก็ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม ยุติธรรม ควบคุมอารมณ์ได้ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ ตั้งมาตรฐานงานให้ตนเองและทีม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำชวนผู้ตามมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ / เป้าหมาย กระตุ้นแรงจูงใจภายใน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และคอยเสริมขวัญกำลังใจให้เดินตามเป้าหมายร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำกระตุ้นให้ตระหนักและมองปัญหาเชิงเหตุผล ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แนวทางใหม่

ในการแก้ปัญหา เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง มองปัญหาเป็นโอกาสเรียนรู้ และเชื่อมั่นว่า “ทุกปัญหาแก้ได้” ด้วยความร่วมมือ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำดูแลเอาใจใส่รายบุคคล ทำหน้าที่พี่เลี้ยง / ที่ปรึกษา เคารพความแตกต่าง ให้โอกาสใช้ศักยภาพเต็มที่ มอบหมายงานเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับความสามารถและความพร้อมของแต่ละคน

จิรภัทร แต่งงาม และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2568, หน้า 530) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การมีแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Podsakoff et al. (1990, pp. 107 – 142) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. การระบุและสร้างวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision)
2. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (Providing an Appropriate Model)
3. การส่งเสริมการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals)
4. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่สูง (High Performance Expectations)
5. การให้การสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Providing Individualized Support)
6. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน วิริยา อริยกุลไชยศิลป์, 2565, หน้า 16 – 17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ 4I’s ว่า

1. II – Idealized Influence (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. IM – Inspirational Motivation (การสร้างแรงบันดาลใจ)

3. IS – Intellectual Stimulation (การกระตุ้นทางปัญญา)

4. IC – Individualized Consideration (คำนึงถึงปัจเจกบุคคล)

Bass & Riggio (2006, อ้างถึงใน พัชราภรณ์ อาริย์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และณีรนุช วงค์เจริญ, 2566, หน้า 111) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM)

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS)

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC)

Heenan et al. (2024, p. 3) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. อิทธิพลเชิงแบบอย่าง (Idealised Influence)

2. แรงบันดาลใจปลุกใจทีม (Inspirational Motivation)

3. ใส่ใจรายบุคคล (Individualised Consideration)

4. กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

5. วัฒนธรรมครอบคลุม (Inclusive Culture)

6. ข้อเสนอ / ผลลัพธ์การศึกษาที่ดีขึ้น (Improved Offering)

Agazu et al. (2025, p. 2) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การเป็นแบบอย่าง การจูงใจให้ทำงานเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายแก่งาน การส่งเสริมจิตวิญญาณของทีม

3. การกระตุ้นทางปัญญา การปรับกรอบปัญหาใหม่ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำหน้าที่เป็นโค้ชพี่เลี้ยง การใส่ใจความต้องการรายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Ramos (2025, p. 527) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การสร้างแรงจูงใจเชิงบันดาลใจ
3. การสนับสนุนเป็นรายบุคคล
4. วัฒนธรรมแบบร่วมมือ

จากทัศนะของนักวิชาการผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562)	ฐิติภารณ์ อุทรัพย์ (2563)	พระมหากิจิตต ธนุทธมฺโม (2564)	ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566)	จิรภัทร แตงงามและคณะ(2568)	Bass & Avolio (1994)	Bass & Riggio (2006)	Heenan et al. (2024)	Agazu et al. (2025)	Podsakoff et al. (1990)	Ramos (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การมีอิทธิพลหรือบารมีอย่างมีอุดมการณ์/อิทธิพลเชิงแบบอย่าง / เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม / การสร้างบารมี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	90.9
2. การสร้างแรงบันดาลใจ / ด้านแรงจูงใจ / แรงบันดาลใจปลุกใจทีม / การสร้างแรงจูงใจเชิงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100
3. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	90.9
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล / คำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล / ใส่ใจรายบุคคล / การให้การสนับสนุนรายบุคคล / การสนับสนุนเป็นรายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562)	ฐิติภารณ์ ฐทรัพย์ (2563)	พระมหาวิจิตร ฐินฺทธมฺโม (2564)	ชินภัทร เจริญวัฒน์ (2566)	จิรภัทร แตงงามและคณะ (2568)	Bass & Avolio (1994)	Bass & Riggio (2006)	Heenan et al. (2024)	Agazu et al. (2025)	Podsakoff et al. (1990)	Ramos (2025)	ความถี่	ร้อยละ
5. การมีลักษณะพิเศษ / ความสามารถพิเศษ		✓	✓									2	18.9
6. การระบุและสร้างวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์		✓								✓	✓	3	27.3
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร /วัฒนธรรมครอบคลุม / ความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่สูง / การบริหารและการให้รางวัล / ให้รางวัลตามสถานการณ์ / มุ่งผลลัพธ์และการพัฒนา / ข้อเสนอ / ผลลัพธ์การศึกษาที่ดีขึ้น / การส่งเสริมยอมรับเป้าหมาย / วัฒนธรรมแบบร่วมมือ		✓	✓					✓		✓	✓	5	45.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 11 ท่านผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อจำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

ตาราง 2 การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การมีอิทธิพลหรือบารมีอย่างมีอุดมการณ์ / อิทธิพลเชิงแบบอย่าง / เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม / การสร้างบารมี	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	10	90.9
2. การสร้างแรงบันดาลใจ / ด้านแรงจูงใจ / แรงบันดาลใจปลุกใจทีม / การสร้างแรงจูงใจเชิงบันดาลใจ	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	11	100
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3. การกระตุ้นทางปัญญา	10	90.9
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล / คำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล / ใส่ใจรายบุคคล/การให้การสนับสนุนรายบุคคล / การสนับสนุนเป็นรายบุคคล	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	11	100
5. การมีลักษณะพิเศษ / ความสามารถพิเศษ	5. การมีลักษณะพิเศษ	2	18.9
6. การระบุและสร้างวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์	6. การมีวิสัยทัศน์	3	27.3
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร / วัฒนธรรมครอบคลุม / ความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่สูง / การบริหารและการให้รางวัล / ให้รางวัลตามสถานการณ์ / มุ่งผลลัพธ์และการพัฒนา / ข้อเสนอ / ผลลัพธ์การศึกษาที่ดีขึ้น / การส่งเสริมยอมรับเป้าหมาย /วัฒนธรรมแบบร่วมมือ	7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	5	45.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตารางการจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของยุคการศึกษา 5.0 ได้กลุ่มองค์ประกอบที่คล้ายกัน 7 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 45.5 ขึ้นไป) ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ ไว้ใจได้ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสื่อสารนโยบาย มุ่งมั่นทำงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจนได้รับความรัก เคารพ และไว้วางใจจากผู้ตามใช้คุณสมบัติความเป็นผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์และโครงสร้างงาน ชี้ให้เห็นความต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต จูงใจและพาทีมลงมือทำร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียว

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 12 – 13) ก็ได้กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม ยุติธรรม ควบคุมอารมณ์ได้ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ ตั้งมาตรฐานงานให้ตนเองและทีม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม

Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน วิริยา อริยกุลไชยศิลป์, 2565, หน้า 16 – 17) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นแบบอย่าง สร้างวิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ตามเคารพและรู้สึกผูกพัน

Chainda & Boer (2024, p. 54) ได้สรุปการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำหน้าที่เป็นแบบอย่างโดยสะท้อนและยึดมั่นในค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำลักษณะดังกล่าวทำหน้าที่เป็นทั้งพี่เลี้ยงและแบบอย่างที่คอยชี้แนะและพัฒนาผู้ตามให้ดำเนินรอยตาม

จากความหมายข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จนนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

ประชา โสภัณนา (2563, หน้า 17) ได้สรุปความสำคัญของการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ดังนี้ การที่ผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ตาม ย่อมได้รับการยกย่อง เคารพ ศรัทธา และไว้วางใจ ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน และมีแนวโน้มที่จะยึดถือและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อให้บรรลุคุณลักษณะดังกล่าว ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เหตุผลเป็นหลัก ควบคุมอารมณ์ได้ดีโดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต และยึดมั่นในความถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้นำควรมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม ตลอดจนแสดงออกถึงความสามารถ ความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่นในตนเอง และความแน่วแน่ในอุดมการณ์และค่านิยมของตน อันจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม พร้อมทั้งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มผ่านวิสัยทัศน์ร่วม

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจของบุคลากร ผ่านการที่ผู้นำประพฤติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในค่านิยม คุณธรรม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน สร้างความเป็นเอกภาพ และเสริมพลังในการเผชิญอุปสรรค ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กันตพัฒน์ เดชาพิทักษ์, ทรัพย์ หิรัญจันทรักษ์ & เอกลักษณ์ เพียสา (2566, หน้า 1522) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมิติการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อยกระดับความพยายามและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าที่คาดหมาย พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ร่วมของทีมและองค์การ ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวมนอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบตามแผนที่กำหนดไว้ และการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Andriadi & Sulistiyo (2024, p. 538) ได้สรุปความสำคัญของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) จากหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ การปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า Idealized Influence เป็นมิติที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุดในโรงเรียนมัธยม และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการตัดสินใจและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครู

Yakob, Sahudra, & Sukiro (2025) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะมิติ การมีอิทธิพลอุดมการณ์ มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพัน ในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจของครู การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกภายในสถานศึกษา

และส่งเสริมบรรยากาศทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการสถานศึกษา การที่ผู้นำกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ที่ดีทำหน้าที่เสมือนสะพานเชื่อมโยงปัจจุบันสู่อนาคต ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ และสร้างความผูกพันในองค์กร โดยทำให้สมาชิกเห็นคุณค่าของงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้อธิบายองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน
2. ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม
4. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ปริญญา วงษ์นอก, ศักดินาภรณ์ นันที, และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 70) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และได้สรุปการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีองค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างและรักษาบุคลิกลักษณะของตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมีความสามารถ ในการจัดการวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง

3. การมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4. การมีอิทธิพล กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา จนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความ ศรัทธา ไว้วางใจ เชื่อมั่นในผู้บริหาร

5. สร้างภาพหรือวางแผนเกี่ยวกับอนาคตอย่างน่าสนใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ

6. การสามารถนำพาบุคลากร ไปสู่เป้าหมาย หรือแผนงานที่กำหนด

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์ (2568, หน้า 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้สรุปองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

3. มีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน สามารถจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ

5. มีวิสัยทัศน์การทำงาน

6. มีความมั่นคงด้านอารมณ์

7. มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและต่อผู้ร่วมงาน

8. ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้ชัดเจนและเหมาะสม ก่อให้เกิดความเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ เสียสละในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจที่ได้งานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

Ikedimma & Okorji (2023, p. 14) ได้ศึกษาการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หรือบารมี (Idealized Influence or Charisma) ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หรือบารมี หมายถึง พฤติกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ของผู้นำที่แสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมระดับสูง สื่อสารความสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และยินดีเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำลักษณะนี้มักถูกมองว่าเป็นผู้มีบารมี มีคุณธรรม และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรไปยังผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำยังแสดงถึงค่านิยมส่วนบุคคลที่เข้มแข็งและโดดเด่น ซึ่งช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกในสายตาของผู้ตาม อันนำไปสู่การเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในผู้นำและพร้อมให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายร่วม

Adeoye (2025, p. 10) ได้ศึกษาการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในฐานะแบบอย่างที่ดีแก่ครู โดยแสดงออกถึงมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับสูง และสามารถสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากครู

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการนำสู่เป้าหมาย
2. ด้านความสามารถในการควบคุมและบริหารอารมณ์
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเสียสละ
4. ด้านการเป็นแบบอย่างและการสร้างความศรัทธา
5. ด้านความเชื่อมั่นและความสามารถในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ความหมายของ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ความสำคัญของ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	องค์ประกอบของ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จนนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการสถานศึกษา การที่ผู้นำกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ที่ดีทำหน้าที่เสมือนสะพานเชื่อมโยงปัจจุบันสู่อนาคต ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างความผูกพันในองค์กร โดยทำให้สมาชิกเห็นคุณค่าของงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการนำสู่เป้าหมาย 2. ด้านความสามารถในการควบคุมและบริหารอารมณ์ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเสียสละ 4. ด้านการเป็นแบบอย่างและการสร้างความศรัทธา 5. ด้านความเชื่อมั่นและความสามารถในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จนนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน 2. กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพจริง 3. สื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและหลากหลาย 4. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 5. สามารถสร้างความศรัทธาให้บุคลากรร่วมมือกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 94) ได้สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญในฐานะกลไกหลักที่ผู้นำใช้ในการขับเคลื่อนผู้ตามให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทตนเองในองค์การ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจภายในและการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น กล้าแสดงออกและพร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้ตามเกิดพลังในการทำงานจากภายในอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์. (2568, หน้า 37) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครู กระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทและความสามารถออกมาได้เต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น

Kouzes & Posner (2005, p. 15, อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559, หน้า 13 – 16) กล่าว่า การเสริมสร้างให้กำลังใจ หมายถึง การบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง การแสดงความรู้สึกโดยการส่งสัญญาณให้ทุกคนทราบว่าผู้นำมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ

Fullan (2006, p. 42) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้

กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไป จากงานที่ทำในแต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

Mehboob, Khan & Hussain (2024, Abstract) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงานในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการรับรู้ของครูที่มองว่าความสามารถดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความสำคัญของการสื่อสารให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน รวมถึงการสร้างความรู้สึกเร่งด่วนในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการจุดประกายความคิด สร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารภารกิจร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยการให้แรงสนับสนุนทางอารมณ์ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของผลงานและตัวบุคคล รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ คาดหวังในความสำเร็จ และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

ธุมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการ ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจภายในสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่า

สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 97) ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ตามให้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก และมีเจตคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์ (2568, หน้า 36) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นกลยุทธ์ที่กระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นพลังผลักดันบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงความศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Rafferty, & Griffin (2004, p. 330) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่มีบารมี (charisma) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติการสร้างแรงบันดาลใจ มักแสดงออกผ่านการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคตที่พึงประสงค์ สามารถอธิบายแนวทางไปสู่เป้าหมายนั้น เป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และแสดงถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่น นอกจากนี้การสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นของผู้ตามและเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าพวกเขามีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มได้

Zhu, & Rhene (2024, p. 83) ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจว่าความก้าวหน้าของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการดำเนินกิจกรรมเชิงสร้างแรงจูงใจและนวัตกรรม ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักและความผูกพันร่วมกัน

ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก ด้วยการให้กำลังใจ ชื่นชม และยกย่องผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเจตคติที่ดี ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาและกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นว่าการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันและได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

3. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น

4. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

5. ความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงให้เกิดแรงบันดาลใจกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 35 – 36) การที่ผู้นำเปิดโอกาส ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนได้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ผู้นำมีการแสดงหรือประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดย การสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ผู้นำจะต้องคอบกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้น จิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกิดพลังจากภายในที่จะอยากทำงาน ผู้นำจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร และผู้นำที่ดีจะต้องคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ตามตลอดเวลา เมื่อทำงานตามเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้

ปริญญา วงษ์นอก, ศักดินาภรณ์ นันที, และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 69) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์ผลงาน
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ผู้บริหารมุ่งแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและผู้ร่วมงาน และมี 5 เงื่อนไขความสำเร็จ คือ

3.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเพื่อการร่วมงานและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบและการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

3.4 การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกปีการศึกษา

3.5 การทำงานที่ได้รับมอบหมาย

อัญชิษฐา ว่องไวพิสิฐกุล และชนมณี ศิลานุกิจ (2569, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลของ

สถานศึกษาอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งผลให้ครูสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาโดยไม่ตำหนิหรือเพิกเฉย ตลอดจนบริหารงานด้วยความยุติธรรมและเป็นกลางในทุกสถานการณ์ อีกทั้ง ผู้บริหารยังแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการสนับสนุนครูอย่างรอบด้าน มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถมองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

Bakker, Hetland, Olsen & Espevik (2023, p. 701) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบนั้นคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ประกอบด้วย

1. การกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทาย
2. การถ่ายทอดความมองโลกในแง่ดีและความกระตือรือร้นเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจว่าสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

Agazu, Kero & Debela (2025, p. 2) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติ โดยผู้นำจะใช้การสื่อสารเชิงสัญลักษณ์และการกระทำที่แสดงออกอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร
2. การส่งเสริมจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้เข้มแข็งเพื่อขับเคลื่อนสมาชิกให้ร่วมมือกันและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปเป็นองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ได้ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารโน้มน้าวใจและการสร้างความคาดหวังสูง
2. ด้านการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. ด้านการสร้างความตระหนักรู้และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล
5. ด้านการสร้างความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดี

ตาราง 5 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ	ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ	องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ
พฤติกรรมของผู้นำในการจุดประกายความคิด สร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารภารกิจร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยการให้แรงสนับสนุนทางอารมณ์ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของผลงานและตัวบุคคล รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ คาดหวังในความสำเร็จ และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	การที่ผู้นำสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกด้วยการให้กำลังใจ ชื่นชม และยกย่องผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเจตคติที่ดี ความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาและกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นว่าการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันและได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ด้านการสื่อสารโน้มน้าวใจและการสร้างความคาดหวังสูง 2. ด้านการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3. ด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4. ด้านการสร้างความตระหนักรู้และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล 5. ด้านการสร้างความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดี

ตาราง 6 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารในการจุดประกายความคิด สร้างวิสัยทัศน์และสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ และขยายการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ผู้นำอาศัยการสนับสนุนทางอารมณ์ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงที การยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของผลงานและตัวบุคคลผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ คาดหวังในความสำเร็จ และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	1. สื่อสารภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน 2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ 3. มีการยกย่อง ชมเชย และให้การยอมรับในความสามารถ 4. มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายและติดตามความก้าวหน้า 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 49) ได้สรุปความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 36) ได้อธิบายความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ตามมีการคิดและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ และผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าท้ายและเป็นโอกาสที่ดี ที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้นำจะสนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมายมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ปริญญา วงษ์นอก, ศักดินาภรณ์ นันที, และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 69) ได้สรุปความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นกระบวนการทำงานหรือการจัดการ กระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน

ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยให้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์ (2568, หน้า 37 – 38) ได้ให้ความหมายการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและครูร่วมกันด้วยแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ทั้งกระตุ้นความพยายามของครูเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นมั่นใจแก่ครูต่อการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มองปัญหาเป็นความท้าทายตนเองเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Barling, Weber & Kelloway (1996, pp. 827 – 832) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2000, pp. 15 – 17) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

Yukl (2006, p. 215) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการ แก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

Sumampong & Arnado (2024, p. 13003) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครู และให้ความหมายของของการกระตุ้นปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาทางความคิดและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมีองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาประกอบด้วย การกระตุ้นความคิดนอกกรอบ การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสนับสนุนและเสริมพลัง ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการ

ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดรับแนวคิดใหม่ พัฒนาความสามารถของตนเอง และนำศักยภาพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและการยกระดับคุณภาพขององค์กร

Agazu, Kero & Debela (2025, p. 2) ได้สรุปความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม โดยการปรับกรอบความคิดเกี่ยวกับปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาแนวคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนส่งเสริมให้มองสถานการณ์เดิมในมุมมองใหม่ อันนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่

จากความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัวทางความคิด โดยกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและมองเห็นโอกาสในการแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และเป็นระบบ สนับสนุนให้ใช้เหตุผล จินตนาการ และดุลยพินิจในการเผชิญกับความท้าทาย รวมทั้งทบทวนความเชื่อและค่านิยมเดิม เพื่อพัฒนาศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

3.2 ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 48) ได้สรุปความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา ว่าการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทสร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

รัตนพร ศิลาโคตร และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2566, หน้า 768) ได้เน้นความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหลายประการ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพทางความคิดอย่างหลากหลาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง และแสดงความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ควบคู่กับการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันอย่างมีเหตุผล รอบคอบ และเป็นระบบ โดยสนับสนุนการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เกิดประโยชน์และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ควบคู่กับการบริหารงานเชิงระบบ

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องเชิดชูผู้ที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และการมอบหมายงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

4. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การปฏิบัติงาน และการรับผิดชอบร่วมกัน ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมขององค์กร

5. พัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผลและวิจารณญาณอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาความสมดุลขององค์กรในทุกมิติ มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสม รวมถึงมีความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ติดตามความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์, ลินดา นาคโปย และพรทิพย์ อ้นเกษม (2568, หน้า 45) สรุป ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา ว่าเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจกระตุ้นให้ครูหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ พร้อมสร้างความมั่นใจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้

Bakker, Hetland, Olsen & Espevik (2023, p. 701) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังครอบคลุมถึงความสำคัญของการท้าทายวิธีการทำงานแบบเดิม (การกระตุ้นทางปัญญา: Intellectual Stimulation) ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามนำศักยภาพหรือจุดแข็งของตนมาใช้ในรูปแบบใหม่ เมื่อบุคคลได้ใช้จุดแข็งของตนเองอย่างเต็มที่จะส่งผลให้สามารถแสดงออกอย่างแท้จริง และปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ความชอบและความต้องการของตน ผลลัพธ์ดังกล่าวนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำงานที่มีสุขภาวะทั้งด้านจิตวิทยาและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อีกทั้งการใช้จุดแข็งยังช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชี่ยวชาญ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งเสริมระดับความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงานให้สูงขึ้น

Aprilia (2025, p. 81) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ (learning ecosystem) ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นความสำคัญของกระบวนการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3 ประการ ได้แก่ ช่วยให้ครูพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา สรุปได้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมภายในองค์กร โดยการท้าทายกรอบความคิด ความเชื่อ และวิธีการทำงานแบบเดิม ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะทดลองวิธีการใหม่ ๆ และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลายด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล ข้อมูล และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

3.3 องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาดังนี้

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 45) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญามีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์พูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. จัดให้ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ

3. นำองค์การสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญามีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถของที่ผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึง แนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

3. การใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 61) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญามีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

3. ผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ

4. การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยแต่จะมุ่งเน้นที่ความรวดเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

ปริญญา วงษ์นอก, ศักดินาภรณ์ นันที, และสุชาติ บางวิเศษ (2566, หน้า 71) ได้สรุปองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาได้ ดังนี้

1. กระตุ้นผู้อื่นให้เกิดแนวคิดในการทบทวนวิธีการที่เคยใช้

2. การยอมรับและร่วมยินดีเป็นพิเศษเมื่องานที่ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำผลงาน มีผลดีมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

Akinnubi & Adeoye (2024, p. 250) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติของกระบวนการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมการวิพากษ์และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงระหว่างครู และการจัดให้มีการเข้าถึงข้อมูลและแหล่งความรู้ที่เอื้อต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Sumampong & Arnado (2024, p. 13003) ได้เน้นย้ำถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติของการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการแสวงหาความรู้ใหม่
2. การสนับสนุนและเสริมพลัง โดยการการสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับการนำเสนอแนวคิดใหม่และการมอบหมายงาน
3. การตระหนักถึงคุณค่าของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพ
4. การส่งเสริมให้เผชิญความท้าทายใหม่
5. การสร้างวัฒนธรรมของการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดกว้าง

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปเป็นองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาได้ ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. ด้านการส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและท้าทาย
3. ด้านการเปิดโอกาสและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น
4. ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด
5. ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา

ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา	ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา	องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา
การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัวทางความคิด โดยกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและมองเห็นโอกาสในการแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และเป็นระบบ สนับสนุนให้ใช้เหตุผล จินตนาการ และดุลยพินิจในการเผชิญกับความท้าทาย รวมทั้งทบทวนความเชื่อ และค่านิยมเดิม เพื่อพัฒนาศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน	เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมภายในองค์กร โดยการท้าทายกรอบความคิด ความเชื่อ และวิธีการทำงานแบบเดิม ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะทดลองวิธีการใหม่ ๆ และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลายด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล ข้อมูล และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	1. ด้านการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2. ด้านการส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและท้าทาย 3. ด้านการเปิดโอกาสและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น 4. ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการคิด 5. ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการกระตุ้นทางปัญญา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การกระตุ้นทางปัญญา	พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัวทางความคิด โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการระดมความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและมองเห็นโอกาสในการแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามใช้เหตุผล จินตนาการ และดุลยพินิจในการเผชิญกับความท้าทาย รวมทั้งตั้งคำถาม ทบทวน ความเชื่อ และค่านิยมเดิม ผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน	1. ส่งเสริมให้ตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหา 2. กระตุ้นให้องปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ และเสนอแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์ 3. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทบทวนความเชื่อหรือแนวปฏิบัติเดิม 4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างอิสระและต่อเนื่อง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1 ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการหลานท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

อุดม พินธุรักษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสนใจดูแลผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด โดยทำความเข้าใจส่งเสริมและการพัฒนาความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้ตามและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พิทูล อภัยโส (2557, หน้า 91) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการพิจารณา ความดีความชอบ ผู้บริหารให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารกล่าวคยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ ผู้บริหารวิเคราะห์ครูในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีวิธีจูงใจ และสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้แนะนำและฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ

สุกัญญา พูลกสิ (2557, หน้า 36 – 37) กล่าวว่า การคำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล หมายถึง การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตาม ให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

อมราภัสร์ บุณยสิทธิ์เศวต (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะ เป็นผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ

ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น มีการมอบหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่คอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว

รัตนพร ศิลาโคตร และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2566, หน้า 768) ได้สรุปความหมายของด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการดูแลเอาใจใส่ครู บุคลากร ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้แต่ละคนมีคุณค่าในการทำงาน ให้ความสำคัญในงานที่มอบหมายส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและขยายผลต่อไป รวมทั้งสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนนอกจากนี้ประพฤติกรรมของผู้นำปฏิบัติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และคอยให้คำแนะนำเมื่อผู้ร่วมงานต้องการเพื่อช่วยให้ก้าวหน้าในการงานที่รับผิดชอบโดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์, ลินดา นาคโปย และ พรทิพย์ อ้นเกษม (2568, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือครู เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูแต่ละคน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนต่อความเจริญก้าวหน้าของครู มีอิสระทางความคิดรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเป็นเหตุเป็นผล เปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างของบุคคล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000, p. 15) กล่าวว่า ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) หมายถึง ผู้ที่สนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

Chainda & Boer (2024, p. 55) ได้อธิบายความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ผู้ตามแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้จะให้การสนับสนุนและสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

จากความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล เพื่อให้การสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งรวมถึงการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชย และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 50) ได้สรุปความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่บุคคลเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เอื้อบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

ประชา โสภัณนา (2563, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้ การที่ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ทำให้ผู้ตามได้พัฒนาและเติบโตของแต่ละคน ตามศักยภาพของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

Chainda & Boer (2024, p. 55) ได้อธิบายความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ว่ามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบด้านภาวะผู้นำเทคโนโลยีในการบูรณาการเทคโนโลยี

จากความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการรากฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการ สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนได้อย่างตรงจุด นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น จริงใจ และเอื้อต่อการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

4.3 องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 48) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. มีการมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง
3. มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล
4. มีความเอาใจ ใส่ในความต้องการของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารที่วินิจฉัยดูแลเอาใจใส่รายละเอียดวิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล
2. การเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาจุดเด่น จุดด้อย
3. การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเราทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ผู้บริหารจะพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถ ความต้องการ และความถนัด

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 64) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

1. การคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม
3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน
6. มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการพัฒนา
7. มีการนิเทศงาน เพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง
8. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง
9. การมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับตัวบุคคล

ชนาธิป กรองทอง, พระครูสาธุกิจโกศล และสถาพร ภาคพรม (2568, หน้า 105) อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

1. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของบุคลากร
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล
3. การแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค
4. การแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็ม

ประชา โสภัณนา (2563, หน้า 37) ได้สรุปองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความสนใจกับผู้ตามเป็นรายบุคคล
2. การปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา
3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Ikedimma, & Okorji (2023) ได้สรุปองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ทำหน้าที่เป็นทั้งพี่เลี้ยง (mentor) และผู้ให้คำปรึกษา (coach) รวมถึงเปิดโอกาสในการรับฟังข้อกังวลและความคิดเห็นของผู้ตาม

2. การพูดคุยและเข้าใจความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด การแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจ

3. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเติบโตส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น มีการปรึกษาหารือในประเด็นสำคัญล่วงหน้าและวิพากษ์ผลงานโดยไม่มุ่งเน้นที่ตัวบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปเป็นองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. ด้านการยอมรับความแตกต่างและเข้าใจความต้องการรายบุคคล
2. ด้านการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแนะนำ
3. ด้านการมอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพ
4. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. ด้านการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และการให้กำลังใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความสำคัญของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	องค์ประกอบของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจให้ความสำคัญ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล เพื่อให้การสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งรวมถึงการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชย และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร	เป็นการรากฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการ สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนได้อย่างตรงจุด นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น จริงใจ และเอื้อต่อการเติบโต ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร	1. ด้านการยอมรับความแตกต่างและเข้าใจความต้องการรายบุคคล 2. ด้านการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแนะนำ 3. ด้านการมอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพ 4. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5. ด้านการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์และการให้กำลังใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและเส้นทางการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร	1. ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ทำหน้าที่พี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ 3. ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและมอบหมายงานตามศักยภาพ 4. เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น 5. ยกย่องชมเชยและให้การยอมรับผลงาน 6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศเอื้อต่อการสื่อสารและไว้วางใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

5.1 ความหมายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านและองค์กร ได้กล่าวถึง ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562, หน้า 294) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งพัฒนาและฝูมฟักเป็นระยะเวลายาวนานโดยกระบวนการทางสังคมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 135) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันสู่สมาชิกรุ่นใหม่

ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565, หน้า 372) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละโครงการจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นการบริหารเน้นความมั่นคงของบุคลากร เน้นการยอมรับตามคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกันคือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ สิ่งสำคัญในการทำงานคือความราบรื่นมีเสถียรภาพด้วยการกำหนดเกณฑ์ ความสำเร็จที่มีระบบและเชื่อถือได้จะยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร

วรรณิษา สีโถ, ศุภกร อนันตปุระ และศิริสกุล ไชยวันดี (2567, หน้า 138) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมเฉพาะและความเชื่อที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทำหน้าที่เป็นแนวทางร่วมที่กำหนดรูปแบบการดำเนินงานภายในองค์กร

Hasibuan (2022, p. 42) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา หมายถึง ความหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณี และวิธีคิดเฉพาะที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Liputo, Suca, & Muazza. (2026, p. 258) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (school organizational culture) ได้ว่าเป็นระบบของค่านิยมและความหมายร่วมกันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในโรงเรียน จากมุมมองการบริหารการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและเป็นบวกถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับผลการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากเอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือ การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

จากความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการในการหล่อหลอมและพัฒนาระบบความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนทางความคิดและการปฏิบัติให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในหน่วยงาน จนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์เฉพาะที่สมาชิกทุกคนให้การยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน จากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายที่ตรงกัน อันส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ พฤติกรรม ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงคุณภาพในการให้บริการ ซึ่งได้ถ่ายทอดและสืบต่อจากสมาชิกรุ่นปัจจุบันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

มีนักวิชาการหลายท่านและองค์กร ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 6) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมขององค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้

ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับเหตุการณ์

ณัฐฐินันท์ โยมงงาม และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 365) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางให้การทำงานให้กับบุคลากรการที่สถานศึกษาจะอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้นั้น บุคลากรต้องร่วมมือและช่วยกัน สร้างความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม แนวทางการทำงาน การบริหาร เอกลักษณ์ของโรงเรียน ความคิดต่าง ๆ รวมถึงความรู้สึกให้เกิดขึ้นในองค์การของเราด้วยความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน

วิชุดา ธีรสาร (2567, หน้า 107) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำาเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างความผูกพันภายในองค์กร กำหนดมาตรฐานพฤติกรรม และสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ส่วนรวม อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบสถาบันและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างรูปแบบองค์กรที่มีความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจและการเปิดช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงคุณค่าและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Hasibuan (2022, p. 42) ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แต่ละสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสังเกตได้จากค่านิยม

ที่ยึดถือ ทัศนคติที่แสดงออกพฤติกรรมที่เป็นแบบแผน และการกระทำของบุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียน นอกจากนี้ องค์กรสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความเป็นเอกภาพด้านการรับรู้และมุมมองระหว่างครู บุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ โดยอาศัยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ มีความทุ่มเทและความจงรักภักดีต่อหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้คำแนะนำและทิศทางที่ชัดเจน ตลอดจนการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Liputo, Suca, & Muazza (2026, p. 258) ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีลักษณะสำคัญคือ การมีความเข้าใจร่วมกันในค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร รวมถึงระดับความผูกพันของสมาชิกต่อค่านิยมดังกล่าวในระดับสูง วัฒนธรรมที่เข้มแข็งสามารถส่งเสริมความสอดคล้องของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เสริมสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร และทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมทางสังคมที่กำกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบูรณาการภายในองค์กร และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นรากฐานสำคัญที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเชื่อมโยงสมาชิกให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านการหล่อหลอมความเชื่อ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเกื้อกูลต่อกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยสร้างเอกลักษณ์ ความผูกพัน และมาตรฐานการทำงานที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลและความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรในที่สุด

5.3 องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 108) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่จัดเป็นวัฒนธรรมทางสังคมของบุคคลนั้น บุคคลจำเป็นต้องยอมรับและพึงพอใจในคุณค่าของภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และนอกจากนั้น ยังเป็นสถานะ คือ ระดับทางสังคมของบุคคลภายในกลุ่มซึ่งนำไปสู่การเกิดระบบชนชั้นและความกังวลหากการสูญเสียสถานะ สถานะของบุคคลสามารถสังเกตได้จากเครื่องหมายบ่งบอกสถานะโดยสถานะของบุคคลนั้นมีที่มาหลากหลาย ขณะที่บทบาท คือ รูปแบบของการกระทำที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลอื่น

วรรณิษา สีโถ, ศุภกร อนันตปุระ และ ศิริสกุล ไชยวันดี (2567, หน้า 138) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมเฉพาะและความเชื่อที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทำหน้าที่เป็นแนวทางร่วมที่กำหนดรูปแบบการดำเนินงานภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การทำงานอย่างมีคุณภาพ
4. การยอมรับและการให้คุณค่า
5. คุณธรรมในการทำงาน
6. ความหลากหลายของบุคลากร

มณีรัตน์ พงษ์ลุน และ พระราชวชิรญาณเมธี (2569, หน้า 801) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ 2) การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 3) การบริหารที่มุ่งเน้นบุคลากรและบรรยากาศการทำงาน และ 4) การพัฒนาองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์และนวัตกรรม

ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์ (2569, หน้า 41) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของโลกยุคใหม่ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรในบริบทของโลกยุคใหม่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ความหลากหลายของบุคลากร และรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การสร้างความไว้วางใจ การส่งเสริมการเรียนรู้

และการเคารพความแตกต่างจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

Deal & Kennedy (2017, อ้างถึงใน ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์, 2569, หน้า 36 – 37) ได้นำเสนอลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยวัฒนธรรมองค์กรจะปรากฏผ่านองค์ประกอบสำคัญ เช่น

1. พิธีกรรม (Rituals) กิจกรรมหรือกระบวนการที่จัดขึ้นเป็นประจำเพื่อสื่อสารค่านิยมและความเชื่อ เช่น การประชุมประจำปี การมอบรางวัล หรือกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ

2. เรื่องเล่า (Stories) การเล่าประสบการณ์หรือเหตุการณ์สำคัญในอดีตที่สะท้อนคุณค่าหลักขององค์กร เรื่องเล่าเหล่านี้จะกลายเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้สมาชิกใหม่

3. สัญลักษณ์ (Symbols) เครื่องหมายหรือสิ่งของที่มีความหมายพิเศษ เช่น โลโก้ เครื่องแบบ หรือสโลแกน ซึ่งช่วยสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์การ

4. แบบแผนพฤติกรรม (Behavioral Patterns) วิธีการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกทุกคนยึดถือ

Liputo, Suca & Muazza. (2026, 258) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่าในเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ สิ่งที่สามารถสังเกตได้ (observable artefacts) ค่านิยมร่วม (shared values) และสมมติฐานพื้นฐาน (basic assumptions) ซึ่งเป็นรากฐานที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สิ่งที่สามารถสังเกตได้ (artefacts) ครอบคลุมถึงสัญลักษณ์ แนวปฏิบัติ และพฤติกรรมที่ปรากฏอย่างชัดเจนบนพื้นผิวขององค์กร ขณะที่ค่านิยมและสมมติฐานพื้นฐานเป็นองค์ประกอบในระดับลึก ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร องค์ประกอบทั้งสามประการนี้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และร่วมกันสร้างกรอบวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อวิธีการดำเนินงาน การตัดสินใจ และปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปเป็นองค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. ค่านิยมและความเชื่อร่วม
2. สัญลักษณ์และภาษา
3. แบบแผนพฤติกรรมและกฎระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. พิธีการและธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรม ประเพณี
5. เรื่องราวความเป็นมาขององค์กร หรือบุคคลต้นแบบ
6. โครงสร้างลำดับชั้นและตำแหน่งทางสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปเป็นองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ความสำคัญของ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	องค์ประกอบของ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการในการหล่อหลอมและพัฒนาระบบความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ตลอดจนแบบแผนทางความคิดและการปฏิบัติให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในหน่วยงาน จนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์เฉพาะที่สมาชิกทุกคนให้การยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน จากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายที่ตรงกัน อันส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ พฤติกรรม ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงคุณภาพในการให้บริการ ซึ่งได้ถ่ายทอดและสืบต่อจากสมาชิกรุ่นปัจจุบันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เป็นรากฐานสำคัญที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเชื่อมโยงสมาชิกให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านการหล่อหลอมความเชื่อ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเกื้อกูลต่อกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยสร้างเอกลักษณ์ ความผูกพัน และมาตรฐานการทำงานที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลและความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรในที่สุด	1. ค่านิยมและความเชื่อร่วม 2. สัญลักษณ์และภาษา 3. แบบแผนพฤติกรรมและกฎระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4. พิธีการและธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรม ประเพณี 5. เรื่องราวความเป็นมาขององค์กร หรือบุคคลต้นแบบ 6. โครงสร้างลำดับชั้นและตำแหน่งทางสังคม

ตาราง 12 การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเพื่อหล่อหลอมและบูรณาการ ค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนทางความคิดจนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ร่วมของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดและต่อยอดค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกยึดเหนี่ยวจิตใจ สร้างความผูกพัน ลดความขัดแย้งและเอื้อต่อการตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของเป้าหมายร่วม ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในบริบทการศึกษาในอนาคต	1. กำหนดและสื่อสารค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนความคิดร่วมขององค์กร 2. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยม และบรรทัดฐานร่วม 3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลรุ่นต่าง ๆ 4. สร้างบรรยากาศทางการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความร่วมมือ 5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมและภาคภูมิใจความเป็นองค์กรเดียวกัน 6. จัดการความขัดแย้งบนพื้นฐานค่านิยมร่วมและเป้าหมายองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคการศึกษา 5.0

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับยุคการศึกษา 5.0 มีนักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้ใช้คำอื่นที่ใกล้เคียง คือ ยุค 5.0,ประเทศไทย 5.0 ยุคดิจิทัล 5.0 หรือ ยุคสังคม 5.0 ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย จะวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเหล่านี้ มากล่าวถึงในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นยุคการศึกษา 5.0 ไว้ ดังนี้

1. แนวคิดยุคการศึกษา 1.0 ถึง 4.0

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงยุคการศึกษายุค 1.0 ถึง 4.0 ก่อนจะเป็นยุคการศึกษา 5.0 ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โกเมศ แดงทองดี (2559, หน้า 2 – 3) ได้อธิบายการเรียนการสอนในไทยมีการเปลี่ยนแปลงจาก Education 1.0 ถึง Education 4.0 ตามลำดับ ดังนี้

Education 1.0 คือ ยุคการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลางและนักเรียนเป็นผู้รับความรู้ เน้นการท่องจำและทำแบบฝึกหัดตามตำรา โดยมีเป้าหมายทำให้ผู้เรียนสามารถจำและทำแบบฝึกหัดได้

Education 2.0 คือยุคการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเป็นผู้สนับสนุนและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากที่ต่าง ๆ

Education 3.0 คือยุคการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการคิดและการทำงานกลุ่ม ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

Education 4.0 คือยุคการศึกษาที่เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและทำการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ

พาสนา จุลรัตน์ (2561, หน้า 2365) ได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นยุคการศึกษาไว้ว่า ปี พ.ศ. 2504 ได้เริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก ซึ่งก็คือยุค Thailand 1.0 ที่เน้นการเกษตรเป็นหลัก ประชากรประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 2.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็กไม่ซับซ้อนมาก เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้นและต่อมาก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 3.0 ที่มุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน

และการส่งออก โดยมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน แต่ประเทศไทยเป็นเพียงผู้รับจ้างในการผลิตเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น

สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 15 – 17)

ได้สรุปยุคการศึกษาแต่ละยุคตามแนวคิดนักการศึกษาและนักการศึกษาไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 การเปรียบเทียบของแต่ละยุคการศึกษา

รายการ	การศึกษา 1.0	การศึกษา 2.0	การศึกษา 3.0	การศึกษา 4.0
1. หลักการและแนวคิด	ครูสอนให้นักเรียนเชื่อตามคำสอน	สร้างองค์ความรู้ร่วมกันด้วยความช่วยเหลือจากอินเทอร์เน็ต (ที่การเข้าถึงยัง จำกัด)	สร้างองค์ความรู้ร่วมกันและสร้างความรู้เดิมขึ้นมาใหม่	สร้างความรู้จากความสนใจรายบุคคล และจากการรวมตัวของคนที่มีแรงผลักดัน เป็นทีม เช่น ทีมที่มีนวัตกรรมเป็นจุดเน้น
2. บทบาทของเทคโนโลยี	ยึดติดกับสื่อ / อุปกรณ์ในห้องเรียน	เริ่มมีการใช้ เทคโนโลยีอย่างระมัดระวัง	เทคโนโลยีมีอยู่ทุก ๆ ที่เพื่อการสร้างองค์ความรู้และส่งผ่านองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนแห่ง	เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปตามผู้เรียนจากการค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรม เช่น Digital, e – book, QR code, Augmented Reality (AR) code, Level of Maintenance
3. บทบาทด้านการสอน	ครูสอนนักเรียน	ครูสอนนักเรียน และนักเรียนสอนกันเองใช้อินเทอร์เน็ตเป็นส่วนหนึ่งใน กิจกรรมการเรียนรู้	ครูสอนนักเรียน, นักเรียนสอนกันเอง นักเรียนสอนครู, คน – เทคโนโลยี – คน ร่วมกันสร้างความรู้โดยคนและ เทคโนโลยี	ขยายองค์ความรู้โดยการให้มีการสะท้อนผลกลับจากการสร้างนวัตกรรมเชิงบวก ความรู้เกิดทุกที่ทุกเวลาในชีวิตประจำวัน การเรียนและการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	การศึกษา 1.0	การศึกษา 2.0	การศึกษา 3.0	การศึกษา 4.0
4. ลักษณะโรงเรียน	เรียนในตึกอาคารสิ่งปลูกสร้าง	เรียนในอาคารหรือ ออนไลน์ แต่มีการ ใช้เว็บเพื่อการเรียนการสอนแบบ เต็มรูปแบบหรือแบบไฮบริค เพิ่มขึ้น ๆ	เรียนได้ในทุก ๆ ที่ในสังคม ที่ สร้างสรรค์ (สถานที่ เรียนถูกผนวกอยู่ในสังคม เช่น ร้าน กาแฟ)	เรียนในโลกไร้พรหมแดนที่มีการเชื่อมต่อ เครือข่ายหรือที่ ๆ ส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้
5. มุมมองผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน	โรงเรียนเป็นศูนย์เลี้ยงเด็กเวลากลางวัน	โรงเรียนเป็นศูนย์เลี้ยงเด็กเวลากลางวันมีห้อง Lab ช่วยในการเข้าถึง ข้อมูลความรู้ การเรียนรู้พัฒนาอย่าง ค่อยเป็นค่อยไป ผ่านการเรียนรู้แบบโครงงาน	โรงเรียนเป็นสถานที่ สำหรับนักเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ และเป็นสถานที่ที่ผู้ปกครองสามารถให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นอาสาสมัคร ทำางาน จิตสาธารณะและช่วยเหลือ ทางการเงิน	โรงเรียนเป็นสถานที่แห่งหนึ่งในหลาย ๆ แห่งที่สร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องโดยนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ฯลฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	การศึกษา 1.0	การศึกษา 2.0	การศึกษา 3.0	การศึกษา 4.0
6. บทบาทครู	เป็นอาชีพที่มีใบอนุญาต	เป็นอาชีพที่มี ใบอนุญาต ที่พร้อมจะร่วมมือกับนักเรียน ผู้ปกครอง และคนอื่นเพื่อสร้างประสบการณ์ ในชั้นเรียนที่น่าสนใจอย่างค่อยเป็นค่อยไป	ทุกคน ทุกหนแห่ง คือ ครูผู้ให้ความรู้ โดยมีอุปกรณ์ไร้สายที่ออกแบบมา เพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นตัวสนับสนุนในการสร้างความรู้	ทุกคน ทุกหนแห่ง คือ ครูคือแหล่งสร้าง นวัตกรรม ที่ได้รับการสนับสนุนโดยหุ้นส่วนทางซอฟท์แวร์และความร่วมมือของมนุษย์
7.Hardware และ Software ในโรงเรียน	สิ่งที่ซื้อหามาด้วยราคาแพงและไม่ได้ใช้ประโยชน์	เป็นแหล่งข้อมูลที่หาได้ในราคาถูก, ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงได้ในราคาไม่แพงและเป็นแหล่ง เรียนรู้นอกเวลาเรียนและนอก โรงเรียน	เป็นแหล่งข้อมูลราคาถูกและถูกใช้อย่างมี วัตถุประสงค์เพื่อการสร้าง ความรู้อย่างเฉพาะเจาะจง	พัฒนาเป็น นวัตกรรมทุกวันซอฟท์แวร์นำมาใช้เฉพาะบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการ	การศึกษา 1.0	การศึกษา 2.0	การศึกษา 3.0	การศึกษา 4.0
8. ภาพลักษณ์บัณฑิตของมุมมองจาก นายจ้าง	คนงานตามสายงานที่รับมาตามสาขาที่เรียนจบซึ่งได้รับการฝึกอบรมและไม่ได้รับการคาดหวังเรื่องการทำงาน	คนงานที่ยังไม่พร้อมทำงานในสภาพสังคมแห่งการสร้างองค์ความรู้	เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้ประกอบการที่สามารถสนับสนุนการ พัฒนาการสร้างองค์ความรู้อย่างมีจุดเน้น	เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้ประกอบการที่สามารถรักษาการสร้างนวัตกรรมที่มีจุดเน้นให้ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ณัฐพล ปินทอง (2562, หน้า 11 – 13) กล่าวถึงการศึกษาแต่ละยุคไว้ว่า

การศึกษา 1.0 เป็นยุคการศึกษา ช่วง พ.ศ. 2503 หรือเรียกว่า หลักสูตร 2503 เป็นยุคที่เน้นให้นักเรียนเกิดทักษะ 4 ด้าน คือ พุทธิศึกษาจริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา การวัดผลวัดเป็นองค์รวม

การศึกษา 2.0 เป็นยุคการศึกษาช่วง พ.ศ. 2521 หลังจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ประชากรมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนหลักสูตร เป็นการเปลี่ยนใหม่ทั้งระบบให้มีระดับประถมศึกษา 6 ปี ยกเลิกชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ระดับมัธยมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาใช้อักษรย่อว่า “ม.” ทั้งมัธยมศึกษา ตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย การจัดการเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

การศึกษา 3.0 เป็นยุคการศึกษา ช่วงพ.ศ. 2551 จากข้อจำกัดของหลักสูตรการศึกษาพุทธศักราช 2521 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 มีการพบว่าความสับสนของผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษา เป็นหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นเกินไปเรียนทั้งวัน มีปัญหาในการเทียบโอน และปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนในด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการเปลี่ยนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

การศึกษา 4.0 เน้นเป้าหมายในการให้ประเทศไทยมีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศ กระทรวงศึกษา เป็นผู้นำที่ต้องร่วมมือกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง

Ahmad et al. (2024, p. 4) กล่าวถึง ยุคการศึกษา 1.0 ถึง 4.0 ไว้ว่า

Education 1.0 คือยุคการศึกษาที่เน้นท่องจำ เรียนในห้องเรียนแบบเดียวกันทั้งชั้น ใช้เทคโนโลยีน้อยมาก ผู้เรียนค่อนข้างรับข้อมูลแบบเฉย ๆ

Education 2.0 คือยุคการศึกษาที่เริ่มใช้เทคโนโลยีบ้าง เกิดกิจกรรมเชิงรุก สนุกและมีการเรียนแบบผสมผสาน (blended) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผ่านเทคโนโลยี แต่ความร่วมมือยังจำกัด

Education 3.0 คือยุคการศึกษาที่เทคโนโลยีถูกนำไปใช้ในการสอนเต็มรูปแบบ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำงานร่วมกันมากขึ้น มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนพลิกกลับ (flipped classroom) และการเรียนรู้อย่างเชิงรุก

Education 4.0 คือยุคการศึกษาที่เน้นเทคโนโลยีเป็นแกนหลักของการศึกษา ใช้ AI, ประสบการณ์เสมือน, การเรียนทางไกลผ่าน IoT เริ่มรองรับการเรียนเฉพาะบุคคล

สรุปได้ว่า ยุคการศึกษา 1.0 ถึง 4.0 เป็นวิวัฒนาการของการศึกษาในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติในแต่ละช่วงเวลา จากการศึกษาเพื่อการยังชีพในสังคมเกษตรกรรม 1.0 สู่การผลิตแรงงานสำหรับภาคอุตสาหกรรม 2.0 การสร้างพลเมืองที่รู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.0 และล่าสุดคือความพยายามในการสร้างนวัตกรเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 4.0 การเปลี่ยนผ่านในแต่ละระยะขับเคลื่อนโดยนโยบายของรัฐเป็นสำคัญ โดยมีเทคโนโลยีเป็นทั้งตัวเร่งและเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง เมื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้นของประชากรโลก

2. ความสำคัญยุคการศึกษา 5.0

สถาบันและนักวิชาการหลายท่านได้บอกความสำคัญของยุคการศึกษา 5.0 ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (2567, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการศึกษายุค 5.0 ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้ จำเป็นต้องนำอุปกรณ์ โปรแกรม และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนแบบ เรียลไทม์ หรือออนไลน์ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกคนพร้อมกัน และการเรียนรู้แบบ VR (Virtual Reality) ในรูปแบบการจำลองสภาพแวดล้อมในลักษณะเสมือนจริงที่สามารถมองเห็น ได้ยินเสียง สัมผัสได้ เพื่อสร้างบรรยากาศทางการเรียน เปรียบเป็นโลกเสมือนจริงและทำให้ผู้เรียนมีทักษะดิจิทัล

วิชัย ศิริธีรวิศ (2567, หน้า 74) ได้กล่าวถึงนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันหมายถึง การปฏิวัติอุตสาหกรรม 5.0, สังคม 5.0 และการศึกษา 5.0 กำลังพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทั้งด้านความเร็วและการขยายขนาด ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ระบบการศึกษาของประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าเหล่านี้เช่นกัน

สุพจน์ อิงอาจ (2567, บทความออนไลน์) กล่าวไว้ในหัวข้อการศึกษา 5.0 ภาพอนาคตของประเทศไทย ว่าประเทศไทย 4.0 กำลังก้าวเข้าสู่อนาคตประเทศไทย 5.0 เป็นประเทศนวัตกรรม โดยรัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการให้การบริการเทคโนโลยี 5G หรือให้ทุกภาคส่วนของสังคมไทยได้ใช้เทคโนโลยี 5G โดยเร็วและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขประชาชน โดยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องทำให้เกิดเทคโนโลยี 5G และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม นำเทคโนโลยี 5G มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสื่อมล้ำ

และให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงโดยเฉพาะในด้านสำคัญ ๆ เช่น การสาธารณสุข การเกษตร การเศรษฐกิจ เป็นต้น

วรพล ศรีเทพ (2568, หน้า 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคการศึกษา 5.0 ไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวงการการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสาหรับอนาคต การเรียนรู้ในยุคนี้ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงความรู้เชิงวิชาการ แต่ยังให้ความสำคัญกับทักษะด้านอารมณ์ สังคม และการสร้างสรรค์ พร้อมกล่าวต่อว่า เมื่อเข้าสู่ยุคการศึกษา 5.0 การเปลี่ยนแปลงในวิธีการเรียนรู้และการสอนจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมและมีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ (2568, บทความออนไลน์) กล่าวไว้ในบทความออนไลน์ว่า การปฏิรูปการศึกษาไทยสู่ยุคที่ 5 จำเป็นต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และเป้าหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในช่วง 15 ปีแรก และปรับบทบาทของมัธยมศึกษาตอนปลายให้เป็นจุดแยกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเส้นทางที่เหมาะสมกับตนเองการเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

Khan & Ansari (2024, p. 227) การศึกษา 5.0 เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในวงการการศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลล้ำสมัยเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผู้เรียน ซึ่งช่วยพัฒนาวิธีการสอน ขจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาวะโดยรวม

Chawla & Prakash (2025, Online) กล่าวถึง ความสำคัญว่า การศึกษา 5.0 ปรับสมดุลกลับมาที่มนุษย์ โดยเฉพาะผู้เรียน หากการศึกษา 4.0 นำพลังของระบบอัตโนมัติและเครื่องมือดิจิทัลมาเสริมวิธีการเรียนรู้แบบดั้งเดิม การศึกษา 5.0 คือ การออกแบบวิธีเรียน และที่สำคัญไม่น้อยคือวิธีสอนขึ้นใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นแรงเสริม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การก้าวออกจากรูปแบบที่ครูเป็นผู้กำกับการเรียนรู้ไปสู่ประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่หลากหลายของเทคโนโลยีรุ่นใหม่โดยเฉพาะ AI ทำให้เป็นจริงได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของยุคการศึกษา 5.0 ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ครั้งสำคัญของระบบการศึกษาทั่วโลกและประเทศไทย ที่ได้รับแรงขับเคลื่อนจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมและสังคมยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการปรับ

สมดุลกลับมาที่มนุษย์ หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง อาทิ ระบบเสมือนจริง (VR) โครงข่าย 5G และปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ที่ไร้ขีดจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา เอื้อให้เกิดการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล แทนที่รูปแบบเดิมที่ครูเป็นผู้กำกับ อีกทั้งยังขยายขอบเขตจากการเน้นวิชาการไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตอย่างรอบด้าน ทั้งทักษะทางดิจิทัล อารมณ์ สังคม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สามารถรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและดำรงชีวิตในสังคมนวัตกรรมได้อย่างมีคุณภาพ

3. หลักการของยุคการศึกษา 5.0

มีนักวิชาการและสบาบันการศึกษา หลายท่านได้นิยามหลักการของยุคการศึกษา 5.0 ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ (2565, หน้า 2263) กล่าวถึงยุคการศึกษา 5.0 คือ การสร้างนวัตกรรมที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart เทคโนโลยีอย่างอัจฉริยะและตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้าน เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยี และ AI (artificial intelligence) คือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนทุกคนเข้าถึงการศึกษา ทุกที่ทุกเวลาและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนและให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่า และเป็นประโยชน์สูงสุด

แววรรณ จันทร์ชูกลิ่น และคณะ (2565, หน้า 1710) ได้สรุปหลักการยุคการศึกษา 5.0 ดังนี้

1. การบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี
2. การแสวงหาความรู้ต่อยอดองค์ความรู้
3. การยึดหลักการมีส่วนร่วม
4. การศึกษาที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์
5. การนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วิชัย ศิริธีรวิศ (2567, หน้า 83) ได้สรุปหลักการของการศึกษา 5.0 ในอีกมุมมองว่า การศึกษา 5.0 มีจุดมุ่งหมายหลักจะเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเรียนรู้ของมนุษย์ ขณะที่เทคโนโลยีเป็นเพียงตัวขับเคลื่อนเพื่อเพิ่มพูนคุณค่าและประสิทธิผลเท่านั้น

วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567, หน้า 111 – 112) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการศึกษายุค 5.0 ไว้ว่า

1. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner – centered) การออกแบบและจัดการการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สื่อสาร และทำงานร่วมกัน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร และการเรียนรู้นอกเหนือหลักสูตรมาตรฐานของผู้เรียน

3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Organization development) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ เพื่อบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เชื่อมโยงกับชุมชน (Community engagement) ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน และทำให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

Alharbi (2023, p. 918) กล่าวถึง หลักการสำคัญยุคการศึกษา 5.0 ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบมุ่งเน้นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ
2. การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลที่พัฒนาและผสมผสานอย่างลงตัว
3. การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
4. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

Fousiya & Saleem (2024, pp. 1 – 2) กล่าวถึง ลักษะเด่นของยุคการศึกษา 5.0 คือ การรวมเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละ

บุคคล และการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ซึ่งช่วยเตรียมตัวนักเรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงและเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว ดังนี้

1. การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินมุมมองที่ต่างกัน และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์

2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้คิดนอกกรอบและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

3. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการทำงานเป็นทีม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ การเข้าใจและจัดการอารมณ์ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นทักษะที่สำคัญในการประสบความสำเร็จทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพ

5. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว นักเรียนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการฟื้นตัวจากความล้มเหลว โดยสามารถเผชิญกับความท้าทายด้วยความมั่นใจ

6. ความสามารถด้านวัฒนธรรมและระดับโลก การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมุมมองต่าง ๆ ในสังคมโลก

7. ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถทางเทคโนโลยี นักเรียนต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ

8. การตระหนักถึงความหลากหลายทางโลกและวัฒนธรรม การศึกษา 5.0 ส่งเสริมให้มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมุมมองเพื่อสร้างสังคมที่ครอบคลุมและมีความหลากหลาย

Kamalakar (2024, pp. 44 – 45) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการศึกษา 5.0 ไว้ว่าการศึกษา 5.0 มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในหลายด้าน โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การศึกษา 5.0 มุ่งเน้นไปที่ความต้องการ ความสนใจ และความสามารถเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เส้นทางการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสม นักเรียนจะได้รับการศึกษาแบบที่ปรับให้เหมาะสมกับเป้าหมายและความชอบของตนเอง ซึ่งอาจรวมการเรียนในห้องเรียน, คอร์สออนไลน์, การฝึกงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์

3. การบูรณาการเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นตัวช่วยในการเรียนรู้ เช่น แอปพลิเคชันการศึกษา ห้องทดลองเสมือน และการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วย AI

4. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือ ครูจะทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและเป็นที่ปรึกษา ช่วยนักเรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้า

5. การเรียนรู้ร่วมกับงาน การศึกษา 5.0 เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม 5.0 โดยให้โอกาสนักเรียนเข้าร่วมการฝึกงาน ในสถานประกอบการ

6. การพัฒนาทักษะ หลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทั้งทางเทคนิค เช่น หุ่นยนต์และการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะทางอ่อน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร

7. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยให้โอกาสในการ upskills และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดอาชีพ

8. แผนการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสม นักเรียนจะได้รับแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบตามข้อมูลของตนเอง ซึ่งจะรวมถึงการเรียนในห้องเรียน การใช้แหล่งข้อมูลดิจิทัล และการมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรม

9. การเรียนรู้แบบบูรณาการ นักเรียนจะเข้าร่วมการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการศึกษาในห้องเรียน คอร์สออนไลน์ โครงการปฏิบัติ และประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยส่งเสริมการปรับตัวและการเรียนรู้จากการทำจริง

Jeune et al. (2024, pp. 2 – 4) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการศึกษา 5.0 ไว้ว่า

1. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรที่ทันสมัย
2. ให้ความสำคัญกับการมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง
3. ความสามารถในการฟื้นฟูและการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. การร่วมสร้างความองค์รู้

Khan (2024, pp. 20 – 227) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษา 5.0 เป็นกรอบการศึกษาล่าสุด ซึ่งมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังให้

ความสำคัญกับการหาวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ในกรอบการศึกษา 5.0 นี้ มนุษย์คือศูนย์กลางของการศึกษา และได้กล่าวถึงข้อกำหนดสำคัญของการศึกษา 5.0 ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
2. การทำงานเป็นทีมและการเชื่อมต่อ
3. การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21
4. การเข้าถึงและความยืดหยุ่น
5. การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน
6. ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว
7. เครือข่ายความเร็วสูง
8. ความเป็นอยู่ที่ดี
9. การใช้เกมในกระบวนการเรียนรู้

Ahmad et al. (2024, pp. 1 – 4) กล่าวถึง ยุคการศึกษา 5.0 ไว้ว่า เป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ห้าในด้านการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ พัฒนาวิธีการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาวะโดยรวม แนวคิดของการศึกษา 5.0 เป็นการสร้างกรอบแนวคิดใหม่ในวงการการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัยที่สุด และสรุปหลักการยุคการศึกษา 5.0 ไว้ดังนี้

1. การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ส่วนบุคคล
4. การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
5. การส่งเสริมสุขภาวะ
6. การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
7. การสร้างประสบการณ์ที่สมจริง
8. การเรียนรู้เชิงวิเคราะห์
9. การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของนักศึกษาและอาจารย์

The Associated Chambers of Commerce and Industry of India: (ASSOCHAM) (2024, pp. 8 – 14) ได้กล่าวถึง ยุคการศึกษา 5.0 ไว้ว่า การศึกษา 5.0

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

คือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้การสอนมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียน รวมถึงการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคม ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเตรียมพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการรวมทักษะเหล่านี้เข้าไปในวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการใช้แนวทางระหว่างสาขาวิชาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

2. วิธีการจัดส่งและการประเมินที่สร้างสรรค์ การนำเสนอการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน, คอร์สไฮบริด, การเรียนรู้ผ่านห้องทดลองเสมือน, รวมถึงการเรียนรู้แบบโครงการและการเรียนรู้จากประสบการณ์จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการทำงานในโลกจริง อีกทั้งยังมีการนำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น การเรียนรู้ที่ปรับเองได้ และการเรียนรู้แบบไมโครเลิร์นนิ่ง (Microlearning) ที่เน้นทักษะเฉพาะ

3. การเรียนรู้ที่เน้นมนุษย์ให้ความสำคัญกับความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งนักเรียนและคณาจารย์ โดยการใช้เครื่องมือที่ปรับตัวได้เพื่อสร้างเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังส่งเสริมการร่วมมือผ่านเครือข่ายเพื่อนร่วมงานและชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและครอบคลุม

4. การร่วมมือและการเชื่อมต่อ การสร้างพันธมิตรระหว่างภาครัฐและเอกชน การร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ธุรกิจ และรัฐบาล รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและอุตสาหกรรมในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา 5.0 การทำงานร่วมกันจะช่วยให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและสามารถผลักดันความเป็นเลิศในด้านการศึกษา

5. การเข้าถึงและความเท่าเทียม จะต้องมุ่งมั่นในการขจัดอุปสรรคและให้โอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้เรียนทุกคน การใช้หลักการการออกแบบการเรียนรู้แบบสากล (Universal Design for Learning) จะช่วยให้การเรียนการสอนสามารถรองรับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางด้านความสามารถและพื้นฐาน

Martins (2024, Online) กล่าวถึง หลักการ 4 ประการของการศึกษายุค 5.0 ไว้ว่า

1. เทคโนโลยีควบคู่กับการสอนที่มีความเป็นมนุษย์ ข้อกังวลหนึ่งของนักการศึกษาคือการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในกระบวนการสอน อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีสามารถนำมาใช้สร้างความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างผู้สอนและผู้เรียนได้ ตัวอย่างเช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และความรู้

2. การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ช่วยให้ผู้เรียนสะท้อนและลงมือแก้ไขปัญหาสังคมร่วมสมัย สร้างพลเมืองที่ตระหนักรู้และมีความรับผิดชอบ โดยทักษะสำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การรู้จักตนเอง และการทำงานเป็นทีม

3. การประเมินผลเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงรุกใช้กลยุทธ์การประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ส่งเสริมกิจกรรมเชิงปฏิบัติและการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแก้ปัญหาจริง เข้าร่วมอภิปราย และทำโครงการบูรณาการข้ามรายวิชา

4. ครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องครูจำเป็นต้องพัฒนาทักษะให้ทันกับเทคโนโลยีและวิธีการสอนใหม่ ๆ ผ่านการอบรมและการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นวิธีการเรียนเชิงรุกและการพัฒนาทักษะทางสังคม – อารมณ์

Galatro, Nardo & Chakraborty (2024, pp. 1 – 2) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0 ไว้ดังนี้

1. มนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human – centric)
2. การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Personalized)
3. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)
4. การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างกว้างขวาง (Advanced Technology)
5. ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)
6. การพิจารณาด้านจริยธรรม (Ethical considerations)
7. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem – solving skills)

Judijanto, Lli & Wardhana (2025, p. 369) ได้พูดถึงองค์ประกอบของการศึกษายุค 5.0 ไว้ว่า

1. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้มาปรับใช้
2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีพลวัตและมีปฏิสัมพันธ์ขึ้น
3. เพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้

จากทัศนะของนักวิชาการผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการของยุคการศึกษา 5.0 ได้ดังตาราง 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 การสังเคราะห์หลักการขอยุคการศึกษา 5.0

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ดอกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1. บูรณาการเทคโนโลยีอัจฉริยะ / การบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี / ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ / ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน / วิธีการจัดส่งและการประเมินที่สร้างสรรค์ / เทคโนโลยีควบคู่กับการสอนที่มีความเป็นมนุษย์ / บูรณาการเทคโนโลยี / การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรที่ทันสมัย / ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถทางเทคโนโลยี / เครือข่ายความเร็วสูง / การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างกว้างขวาง / การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้มาปรับใช้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	92.9

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ดอกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
2. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลที่พัฒนาผสมผสานอย่างลงตัว / มนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่เน้นมนุษย์ / การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / ให้ความสำคัญกับการมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล / การสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / การส่งเสริมการเรียนรู้ส่วนบุคคล / มนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล / เพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	71.4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูกลิ่น และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
3. ครูที่พัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง / ครูเป็นผู้ช่วยเหลือ / การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคคลากร / ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี				✓			✓					✓		✓	4	14.3
4. การศึกษาที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์ / การเรียนรู้แบบมุ่งเน้นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ / การพัฒนาทักษะ / การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา / ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม / ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว / การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 / การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 / การเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ / การส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ / ทักษะในการแก้ปัญหา		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		8	57.1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ดอกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
5. การยึดหลักการมีส่วนร่วม / เชื่อมโยงกับชุมชน / การร่วมมือและการเชื่อมต่อ / การเรียนรู้ร่วมกับงาน / การร่วมสร้างความองค์รู้ร่วม / การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีมและการเชื่อมต่อ / การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน / การเรียนรู้ร่วมกัน		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	71.4
6. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มี / การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม / ความสามารถในการฟื้นฟูและการพัฒนาที่ยั่งยืน /ความฉลาดทางอารมณ์ / ความเป็นอยู่ที่ดี / การส่งเสริมสุขภาวะ / การพิจารณาด้านจริยธรรม / ความสามารถด้านวัฒนธรรม		✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		7	50.0

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ดอกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริธีรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
7. มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อสังคมอัจฉริยะ / การนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต / การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา / หลักสูตรที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้อง / การประเมินผลเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงรุก / เส้นทางการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสม / การเรียนรู้แบบบูรณาการ / การใช้เกมในกระบวนการเรียนรู้ / การสร้างประสบการณ์ที่สมจริง / ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีพลวัตและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น	✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	9	64.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ดอกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
8. เข้าถึงการศึกษาทุกที่ทุกเวลา / การเข้าถึงและความเท่าเทียม / แผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม / การเข้าถึงและความยืดหยุ่น	✓							✓	✓		✓				4	28.6
9. เรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน / การแสวงหาความรู้ต่อยอดองค์ความรู้ / มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต / การเรียนรู้ตลอดชีวิต	✓	✓		✓			✓								4	28.6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

หลักการสำคัญของยุคการศึกษา 5.0	ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ (2565)	แววรรณ จันทร์ชูเกลิน และคณะ (2565)	วิชัย ศิริอิรวิศ (2567)	วรพล ศรีเทพ และคณะ (2567)	Alharbi (2023)	Fousiya & Saleem (2024)	Kamalakar (2024)	Jeune et al. (2024)	Khan et al. (2024)	Ahmad et al. (2024)	ASSOCHAM (2024)	Martins (2024, Online)	Galatro et al. (2024)	Judijanto et al. (2025)	ความถี่	ร้อยละ
10. มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร / การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน / ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว / การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของนักศึกษาและอาจารย์				✓					✓	✓					3	21.4

จากตาราง 14 การสังเคราะห์หลักการของยุคการศึกษา 5.0 จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 14 ท่านผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อจำแนกองค์ประกอบของการศึกษาในยุค 5.0 ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของยุคการศึกษา 5.0

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. บูรณาการเทคโนโลยีอัจฉริยะ / การบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี / เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ / ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน / วิธีการจัดส่งและการประเมินที่สร้างสรรค์ / เทคโนโลยีควบคู่กับการสอนที่มีความเป็นมนุษย์ / การบูรณาการเทคโนโลยี / การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรที่ทันสมัย / ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถทางเทคโนโลยี / เครือข่ายความเร็วสูง / การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างกว้างขวาง / การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้มาปรับใช้	1. การจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	13	92.9
2. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลที่พัฒนาและผสมผสานอย่างลงตัว / มนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่เน้นมนุษย์ / การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / ให้ความสำคัญกับการมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล / การสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / การส่งเสริมการเรียนรู้ส่วนบุคคล / มนุษย์เป็นศูนย์กลาง / การเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล / เพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	10	71.4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. ครูที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง / ครูเป็นผู้ช่วยเหลือ / การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคคลากร / ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี	3. การพัฒนาครูในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อยกระดับทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4	14.3
4. การศึกษาที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์ / การเรียนรู้แบบมุ่งเน้นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ / การพัฒนาทักษะ / การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา / ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม / ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว / การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 / การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 / การเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ / ทักษะในการแก้ปัญหา	4. การศึกษาที่เน้นการสร้างองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา	8	57.1
5. การยึดหลักการมีส่วนร่วม / เชื่อมโยงกับชุมชน / การร่วมมือและการเชื่อมต่อ / การเรียนรู้ร่วมกับงาน / การร่วมสร้างความองค์รู้ร่วม / การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีมและการเชื่อมต่อ / การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน / การเรียนรู้ร่วมกัน	5. การทำงานเป็นทีมและเชื่อมโยงโรงเรียนกับเครือข่ายและชุมชน	10	71.4
6. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มี / การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม / ความสามารถในการฟื้นฟูและการพัฒนาที่ยั่งยืน / ความฉลาดทางอารมณ์ / ความเป็นอยู่ที่ดี / การส่งเสริมสุขภาวะ / การพิจารณาด้านจริยธรรม / ความสามารถด้านวัฒนธรรม / การตระหนักถึงความหลากหลายทางโลกและวัฒนธรรม	6. วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมตระหนักรู้ความหลากหลายด้านวัฒนธรรม	7	50.0

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
7. มุ่งเน้นนวัตกรรมในการเรียนรู้ / การนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต / การประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา / หลักสูตรที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้อง / การประเมินผลเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้เชิงรุก / เส้นทางการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสม / การเรียนรู้แบบบูรณาการ / การใช้เกมในกระบวนการเรียนรู้ / การสร้างประสบการณ์ที่สมจริง / ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีพลวัตและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น	7. การจัดการเรียนรู้ที่เตรียมให้พร้อมความรู้ ทักษะชีวิต และทักษะอนาคตด้วยนวัตกรรมในการเรียนรู้	9	64.3
8. เข้าถึงการศึกษาทุกที่ทุกเวลา / การเข้าถึงและความเท่าเทียม / แผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม / การเข้าถึงและความยืดหยุ่น	8. การจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ยืดหยุ่นเพื่อความเสมอภาค	4	28.6
9. เรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน / การแสวงหาความรู้ต่อยอดองค์ความรู้ / มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต / การเรียนรู้ตลอดชีวิต	9. การเรียนรู้ตลอดชีวิต	4	28.6
10. มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร / การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน / ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว / การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของนักศึกษาและอาจารย์	10. ธรรมาภิบาลข้อมูลเพื่อการพัฒนาองค์กร	3	31.4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 15 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตารางการจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของยุคการศึกษา 5.0 ได้กลุ่มองค์ประกอบที่คล้ายกัน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป (ร้อยละ 64.30 ขึ้นไป) ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของยุคการศึกษา 5.0 ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. การสร้างองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา
4. การทำงานเป็นทีมและเชื่อมโยงโรงเรียนกับเครือข่ายและชุมชน
5. การจัดการเรียนรู้ที่เตรียมให้พร้อมความรู้ ทักษะชีวิต และทักษะอนาคตด้วยนวัตกรรมในการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ยุคการศึกษา 5.0 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ครั้งสำคัญของระบบการศึกษา ที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลกลับมาที่มนุษย์หรือผู้เรียน โดยอาศัยการบูรณาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ ยุคการศึกษา 5.0 ยังให้ความสำคัญกับ การสร้างองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในเครือข่ายและชุมชน โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเชื่อมโยงกับชุมชนหรือภาคส่วนอื่น ๆ และมุ่งเน้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อสร้างนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่ พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงสมรรถนะครู ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายสมรรถนะครู

องค์กรที่สำคัญระดับประเทศและนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะครู แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553, หน้า 8) ได้กำหนดความหมายสมรรถนะครู สพฐ. หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างยอดเยี่ยม ที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างสูงสุดตามศักยภาพของตน

คุรุสภา (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูว่า หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวังได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูว่า สมรรถนะครูสำหรับศตวรรษที่ 21 คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ (2562, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครู คือ การบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

UNESCO (2018, p. 14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูแบ่งเป็น 3 ระดับของการใช้ในการสอน ได้แก่ การรู้เทคโนโลยีการเพิ่มพูนความรู้ และการสร้างความรู้ โดยแต่ละระดับจะเชื่อมโยงกับ 6 มิติ

ของงานครู คือ ความเข้าใจ ICT ในการศึกษา หลักสูตรและการประเมิน การสอน การประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัล องค์กรและการบริหาร และการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

OECD (2019, p. 8) ได้กล่าวถึง สมรรถนะครูเกี่ยวข้องกับการระดมใช้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อน สมรรถนะสำคัญประกอบด้วยการส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของผู้เรียน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน และการพัฒนาความรับผิดชอบในวิชาชีพที่เข้มแข็ง

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลจากการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะส่วนบุคคลและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะชีวิต รวมถึงความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างผลงานที่โดดเด่นในวิชาชีพ

2. ความสำคัญของสมรรถนะครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้บอกความสำคัญสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

จันทร์ชลี มาพุทธ (2561, หน้า 1) กล่าวว่า การศึกษาสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นเครื่องมือสำคัญของวิชาชีพครูที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ครูจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ให้เกิดคุณภาพต่อผู้เรียน สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครูทำให้มีหลักในการประกอบวิชาชีพ อันส่งผลดีต่อวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

พรวิภา สวนมะลิ และ อดุลย์ วังศรีคูณ (2565, หน้า 101) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะครูว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาของไทย ซึ่งต่อการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน (2560, หน้า 351) กล่าวไว้ในผลการวิจัยว่า สมรรถนะครูเป็นสิ่งจำ เป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

สุวิตรา บุญแจ้ง, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, อัจฉรา นิยมาภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ (2566, หน้า 418) หากครูมีสมรรถนะครูสูงจะทำให้ครูสามารถที่จะบูรณาการทักษะ องค์ความรู้ และคุณลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น โดยสมรรถนะครูสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันนี้บริบททางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ (2567, หน้า 176) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะครูว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาในภาพรวมของประเทศ ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูงเพื่อสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กลไกขับเคลื่อนสำคัญเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง จึงมุ่งไปที่การพัฒนาสมรรถนะครู

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความสำคัญของสมรรถนะครูได้ว่า สมรรถนะครูมีความสำคัญ ในฐานะเป็นฐานพลังที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพการสอนของครู และคุณภาพระบบการศึกษา พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นกรอบมาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. องค์ประกอบสมรรถนะครู

หน่วยงานของรัฐ นักวิชาการ และนักการศึกษาหลากหลายได้ให้องค์ประกอบสมรรถนะครูไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553, หน้า 25) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของครู ไว้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นอกเหนือจากสมรรถนะหลักแล้ว ยังมีการกำหนด สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมุ่งเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในโรงเรียน ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
6. ภาวะผู้นำครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 18) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, อรอุมา เจริญสุข และองอาจ นัยพัฒน (2564, หน้า 1820) ได้สรุป องค์ประกอบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครไว้ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. การเท่าทันกระแสการศึกษา
3. การเข้าใจหลักสูตร
4. จิตวิทยา
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
6. การวัดและประเมินผล
7. การวิจัย
8. หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร
9. การประกันคุณภาพการศึกษา
10. การจัดการเรียนรู้
11. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
12. การบริหารจัดการชั้นเรียน
13. ทักษะการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

14. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

15. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

16. รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง

17. รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ (2564, หน้า 99) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการบริการที่ดี

3. การพัฒนาตนเอง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, ณฐกร ดวงพระเกษ และฐิติรัตน์ คล่องดี (2564, หน้า 180) กล่าวถึง สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด ดังนี้

1. การสอนในชั้นเรียน

2. การบริหารจัดการชั้นเรียน

3. การวัดผลระหว่างเรียน

4. ทักษะชีวิตส่วนตน

พัชรเศรษฐ์ ศิริพานิช (2564, หน้า 3) องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน

3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู

6. สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

นภัสวรรณ กวางเดินดง (2567, หน้า 42) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ประการว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ด้านการสื่อสารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การพัฒนาตนเอง

รสสุคนธ์ คำสุข, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และวัฒนา สุวรรณไตรย์ (2568, หน้า 45 – 46) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะครูมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ และ 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาตนเอง

1.2 การทำงานเป็นทีม

1.3 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.3 การพัฒนาผู้เรียน

2.4 ภาวะผู้นำครู

3. สมรรถนะส่วนบุคคล องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

3.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

3.2 ทักษะในการผลิตสื่อและการใช้เทคโนโลยี

3.3 จิตวิญญาณความเป็นครู

The Council of Chief State School Officers [CCSSO] (2021, p. 5) ได้แบ่งสมรรถนะครูออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภายในบุคคล (Intrapersonal: Reflex)

1.1 การอุทิศตนต่อผู้เรียนทุกคน (Dedication to All Learners)

1.2 วิสัยทัศน์ต่อการสอนและการเรียนรู้ (Vision for Teaching and Learning)

1.3 การฝึกฝนกรอบคิดแบบเติบโต (Practice Growth Mindset)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเติบโต (Lifelong Learning and Growth)

1.5 การดูแลตนเอง (Practice Self – Care)

2. ด้านระหว่างบุคคล (Intrapersonal Relate)

2.1 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก (Positive Learning Environments)

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Build Strong Relationships)

2.3 การเข้าถึงและความสำเร็จในระดับอุดมศึกษาและอาชีพ (College and Career Access and Success)

2.4 การเพิ่มความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Increase Responsibility for Student Learning)

3. ด้านพุทธิปัญญา (Cognitive)

3.1 การนำผู้เรียนไปสู่ความเชี่ยวชาญ (Lead Learners Toward Mastery)

3.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communications)

4. ด้านการสอน (Instructional)

4.1 แนวทางและการประเมินฐานความเชี่ยวชาญ (Mastery Approach and Assessment)

4.2 เครื่องมือการประเมินและข้อมูล (Assessment and Data Tools)

Pakaja, Kamdi, Hadi & Yoto (2023, p. 632) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะความรู้ (Knowledge competency)

2. สมรรถนะการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning competency)

3. สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ (Professionalism competency)

4. สมรรถนะการสื่อสาร (Communication competency)

5. สมรรถนะบุคลิกภาพและเจตคติ (Personality and Attitude competency)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. สมรรถนะการวางแผนและการเตรียมความพร้อม (Planning and Preparation competency)

7. สมรรถนะการบริหาร (Organisational competency)

8. สมรรถนะการนำไปปฏิบัติ (Implementation competency)

9. สมรรถนะการสะท้อนคิดและการประเมินผล (Reflection and Evaluation competency)

10. สมรรถนะสมรรถนะด้านการพัฒนา (Developmental Competency)

Ragmac & Jala (2024, p. 347) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู มีดังนี้

1. สมรรถนะด้านการสอน (Pedagogical competence)

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competence)

3. สมรรถนะทางสังคม (Social competence)

4. สมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional competence)

จากทัศนะของนักวิชาการสถาบันการทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู ได้ดังตาราง 16

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	ณัฐพงษ์ ทองภักดี และคณะ (2562)	ปิยะวัฒน์ ศรีสุข และคณะ (2564)	พรรณี ลีกิจวัฒนา (2564)	ภัทรพร เสรีรักษ์ และคณะ (2564)	ชนิพรรณ์ ขุนศรีพิมล (2564)	พัชรินทร์ ภูวงศ์แก้ว (2567)	ณัฐวุฒิ ทิพย์สังข์ และคณะ (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การจัดการเรียนรู้ / ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน / การเข้าใจหลักสูตร / การสอนในชั้นเรียน / สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการจัดการเรียนรู้ / ด้านพุทธิปัญญา / ด้านการสอน / สมรรถนะด้านการสอน / สมรรถนะการเรียนการสอนและการเรียนรู้ / สมรรถนะการวางแผนและการเตรียมความพร้อม / สมรรถนะการนำไปปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	90.9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	เสรี ชุ่มเย็นและคณะ (2562)	ปิยะวัฒน์ นพฤทธิ์ และคณะ (2564)	ภัทรพล ศรีมหาโคตร (2564)	พงษ์ศิริ ฮุนพิมาย และคณะ (2564)	พัชราภรณ์ ศรีพาหุ (2564)	นภาลัย กองเต็นคง (2567)	รัชต์นันท์ ธนศุภสาธร และคณะ (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย / การวัดและประเมินผล / การวัดผลระหว่างเรียน / สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน / สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ / การวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน / การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน / สมรรถนะการสะท้อนคิดและการประเมินผล	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		7	63.6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	กรมพัฒนาครูฯ (2562)	ปิยะวัฒน์ หมั่นวิชา (2564)	ศันสนีย์ ลาภหลาย (2564)	พงษ์ศิริ ศรีสุวรรณ (2564)	พิมพ์ศิริ ศิริศรชัย (2564)	นภัสสร กองเดินดง (2567)	รัชดาพร ศรีสุข และคณะ (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
3. การพัฒนาผู้เรียน / การบริหารจัดการชั้นเรียน / จิตวิทยา / รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน / สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน / ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓		✓		✓	✓	✓	✓				6	54.5
4. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม / การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ / ทักษะในการผลิตสื่อและการใช้เทคโนโลยี			✓				✓	✓				3	27.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	เสรี ชุ่มเย็น และคณะ (2562)	ณัฐพงศ์ ทองภักดี และคณะ (2564)	ภัทรวดี มีสมสาย (2564)	ศิริพร ขจรศักดิ์ และคณะ (2564)	ชนิพรรณ์ ฐิติศรเรืองฤทธิ์ (2564)	นฤมล ศรีวิไล และคณะ (2567)	ชัชวาล ทัฬหกรณ์ และคณะ (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
5. การทำงานเป็นทีม / การสร้างความร่วมมือกับชุมชน / ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน / หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร / การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการสื่อสารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน / ด้านระหว่างบุคคล / สมรรถนะทางสังคม / สมรรถนะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	9	81.8

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	เสรี ชุ่มใจบัณฑิต และคณะ (2562)	ณัฐวุฒิ ทองนาค (2564)	ศิริพร ขจรศักดิ์ (2564)	ณัฐพร ปานเจริญ (2564)	ชนิพรรณ์ ลีลาศรชัย (2564)	ปัญญา กองเดินดง (2567)	ศิริลักษณ์ ปุโคตร (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน / การบริการที่ดี / ภาวะผู้นำครู / การปฏิบัติหน้าที่ครู / สมรรถนะภาวะผู้นำครู / สมรรถนะทางวิชาชีพ / สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ / สมรรถนะการบริหาร /	✓	✓		✓		✓				✓	✓	6	54.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะครู	สพฐ. (2553)	เสรี ชุ่มเย็น และคณะ (2562)	ณัฐพร ทองมาก (2564)	ศิริพร ขจรศักดิ์ (2564)	ศันสนีย์ ประเสริฐศรี (2564)	ชนิพรรณ์ ฤทธิ์ศรชัย (2564)	พัชรินทร์ ภูวงศ์แก้ว (2567)	ธนพร ศรีไพรวรรณ (2568)	CCSSO (2021)	Pakaja et al. (2023)	Ragmac et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ
7. การพัฒนาตนเอง / จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู / การเท่าทันกระแสการศึกษา / จรรยาบรรณวิชาชีพครู / รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง / ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู / ทักษะชีวิตส่วนตน / จิตวิญญาณความเป็นครู / ด้านภายในบุคคล / สมรรถนะส่วนบุคคล / สมรรถนะบุคลิกภาพและเจตคติ / สมรรถนะด้านการพัฒนา	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	81.8

จากตาราง 16 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 11 ท่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อจำแนกองค์ประกอบสมรรถครู ได้ดังนี้

ตาราง 17 การจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของสมรรถนะครู

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การจัดการเรียนรู้ / ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน / การเข้าใจหลักสูตร / การสอนในชั้นเรียน / สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนาหลักสูตรและ วางแผนการจัดการเรียนรู้ / ด้านพุทธิปัญญา / ด้านการสอน / สมรรถนะด้านการสอน /สมรรถนะการเรียน การสอน และการเรียนรู้ /สมรรถนะการวางแผนและการเตรียมความพร้อม / สมรรถนะการนำไปปฏิบัติ	1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	10	90.9
2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย / การวัดและประเมินผล / การวัดผลระหว่างเรียน / สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน / สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ /การวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน / การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน / สมรรถนะการสะท้อนคิดและการประเมินผล	2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	7	63.6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. การพัฒนาผู้เรียน / การบริหารจัดการชั้นเรียน / จิตวิทยา / รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน / สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน / การบริหารจัดการชั้นเรียน	3. การบริหารจัดการชั้นเรียนและดูแลผู้เรียน	6	54.5
4. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล / การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม / การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ / ทักษะในการผลิตสื่อและการใช้เทคโนโลยี	4. ทักษะเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3	27.2
5. การทำงานเป็นทีม / การสร้างความร่วมมือกับชุมชน / ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน / หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร / การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ / ด้านการสื่อสารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน / ด้านระหว่างบุคคล / สมรรถนะทางสังคม / สมรรถนะการสื่อสาร	5. การสร้างความร่วมมือเครือข่ายและชุมชน	9	81.8
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน / การบริการที่ดี / ภาวะผู้นำครู / การปฏิบัติหน้าที่ครู / สมรรถนะภาวะผู้นำครู / สมรรถนะทางวิชาชีพ / สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ / สมรรถนะการบริหาร	6. ความเป็นมืออาชีพ	6	54.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
7. การพัฒนาตนเอง / จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู / การเท่าทันกระแสการศึกษา / จรรยาบรรณวิชาชีพครู / รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง / ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู / ทักษะชีวิตส่วนตน / จิตวิญญาณความเป็นครู / ด้านภายในบุคคล / สมรรถนะส่วนบุคคล / สมรรถนะบุคลิกภาพและเจตคติ /สมรรถนะด้านการพัฒนา	7. สมรรถนะส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง	9	81.8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 17 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตารางการจัดกลุ่มชื่อองค์ประกอบใหม่ของสมรรถนะครู ได้กลุ่มองค์ประกอบที่คล้ายกัน 7 องค์ประกอบจากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 63.60 ขึ้นไป) ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนครู ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
3. การมีส่วนร่วมในเครือข่ายและชุมชน
4. สมรรถนะส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง

4. องค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จากหลักการของยุคการศึกษา 5.0 และสมรรถนะครู ได้ดังดังตารางนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 การสังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

สมรรถนะครู	ยุคการศึกษา 5.0	สมรรถนะครู ในยุคการศึกษา 5.0
1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายและชุมชน 4) สมรรถนะส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง	การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ครั้งสำคัญของระบบการศึกษา ที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลกลับมาที่มนุษย์หรือผู้เรียน โดยอาศัยการบูรณาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ ยุคการศึกษา 5.0 ยังให้ความสำคัญกับ การสร้างองค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในเครือข่ายและชุมชน โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเชื่อมโยงกับชุมชนหรือภาคส่วนอื่น ๆ และมุ่งเน้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อสร้างนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ที่ พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากตาราง 18 การสังเคราะห์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้ศึกษาและสังเคราะห์จากองค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้ 4 ด้าน คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาสมรรถนะครูและยุคการศึกษา 5.0 แล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	ความสามารถส่วนบุคคลของครูที่สะท้อนถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	1. ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2. มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลและมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเอง 4. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ 5. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	ความสามารถของครูในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยบูรณาการความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคล และเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	1. มีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้ 2. จัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับศักยภาพและความสุขผู้เรียน 3. จัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียน 4. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียน 5. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ในเนื้อหาวิชาเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความสามารถของครูในการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ โดยใช้ทักษะการสื่อสาร ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงและร่วมกันสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาการศึกษา	1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับบุคลากรทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 5. ใช้ความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
4. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความสามารถของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ใช้กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ รวมถึงการวัดและประเมินผล โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการรวบรวม วิเคราะห์และจัดการข้อมูล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน	1. ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน จัดการข้อมูล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการวัดและประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียน 3. ใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ 4. จัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 5. พัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 บัญญัติให้การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่เป็นหน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 18 อำเภอ ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 20 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
แยกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
เมืองสกลนคร	6	1. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร 2. โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 3. โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา 4. โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา 5. โรงเรียนท่าแร่ศึกษา 6. โรงเรียนดงมะไฟวิทยา
กุสุมาลย์	2	1. โรงเรียนโพธิแสนวิทยา 2. โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม
โคกศรีสุพรรณ	2	1. โรงเรียนร่มเกล้า 2. โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม
โพนนาแก้ว	1	1. โรงเรียนโพนพิทยาคม
เต่างอย	1	1. โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา
ภูพาน	2	1. โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี 2. โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา
กุดบาก	1	1. โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา
พรรณานิคม	6	1. โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา 2. โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา 3. โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ 4. โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง 5. โรงเรียนบะฮีวิทยาคม 6. โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล
พังโคน	2	1. โรงเรียนลำปลาหางวิทยา 2. โรงเรียนพังโคนวิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
วาริชภูมิ	3	1. โรงเรียนวาริชวิทยา 2. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ 3. โรงเรียนธรรมบวรวิทยา
นิคมน้ำอูน	1	1. โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา
วานรนิวาส	3	1. โรงเรียนหนองแวงวิทยา 2. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส 3. โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร
อากาศอำนวย	3	1. โรงเรียนโพนงามศึกษา 2. โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา 3. โรงเรียนท่าสงครามวิทยา
คำตากล้า	2	1. โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี 2. โรงเรียนคำตากล้า ราชประชาสงเคราะห์
เจริญศิลป์	1	1. โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)
สว่างแดนดิน	6	1. โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ 2. โรงเรียนแวงพิทยาคม 3. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4. โรงเรียนหนองหลวงศึกษา 5. โรงเรียนสว่างแดนดิน 6. โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม
ส่องดาว	1	1. โรงเรียนส่องดาววิทยาคม
บ้านม่วง	2	1. โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัย ทองวิทย์ 2. โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต ดังนี้

ตาราง 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แยกตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
สหวิทยาเขตสกลราช	6	1. โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 2. โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา 3. โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี 4. โรงเรียนท่าแร่ศึกษา 5. โรงเรียนภูริทัตวิทยา
สหวิทยาเขตพระธาตุดุม	5	1. โรงเรียนสกลพัฒนศึกษา 2. โรงเรียนร่มเกล้า 3. โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา 4. โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม 5. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุยเดชฯ
สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง	6	1. โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา 2. โรงเรียนสุสุมาลย์วิทยาคม 3. โรงเรียนดงมะไฟวิทยา 4. โรงเรียนโพธิแสนวิทยา 5. โรงเรียนบัวบ้านราษฎร์บำรุง 6. โรงเรียนโพนพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
สหวิทยาเขตดำรงธรรม	6	1. โรงเรียนพรรณษวุฒาจารย์ 2. โรงเรียนพังโคนวิทยาคม 3. โรงเรียนลำปลาหางวิทยา 4. โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล 5. โรงเรียนบะฮีวิทยาคม 6. โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา
สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน	6	1. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ 2. โรงเรียนธรรมบวรวิทยา 3. โรงเรียนวาริชวิทยา 4. โรงเรียนน้ำอูนเจริญวิทยา 5. โรงเรียนส่องดาววิทยาคม 6. โรงเรียนกุดบากพัฒนศึกษา
สหวิทยาเขตสว่าง	6	1. โรงเรียนสว่างแดนดิน 2. โรงเรียนเตรียมอุดม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. โรงเรียนหนองหลวงศึกษา 4. โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ 5. โรงเรียนแวงพิทยาคม 6. โรงเรียนบงเหนือ
สหวิทยาเขตไตรมิตร	6	1. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส 2. โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสารณ์) 3. โรงเรียนหนองแวงวิทยา 4. โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคม 5. โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม 6. โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	โรงเรียน
สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษณ์	5	1. โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา 2. โรงเรียนคำตากล้าราชประชานุเคราะห์ 3. โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี 4. โรงเรียนโพนงานศึกษา 5. โรงเรียนท่าสงครามวิทยา

2. อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง มาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มี รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. หน่วยตรวจสอบภายใน

10. กลุ่มกฎหมายและคดี

3. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม”

4. พันธกิจ

4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.5 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัย ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

5. เป้าประสงค์

5.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ

5.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

5.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วย ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

5.5 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

5.6 ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

5.7 สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

5.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

6. จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

6.1 ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

6.2 ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

6.3 ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

7. เป้าหมายการพัฒนา

7.1 นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

7.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

7.3 โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดดเด่นและยั่งยืน

8. ค่านิยมองค์กร (Core Value)

"Sakon Nakhon We Can PLUS"

P : Participation – การสร้างความร่วมมือ

L : Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U : Unity – ความเป็นเอกภาพ

S : Service – การบริการ

9. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน

2. การบริหารจัดการ การประสานงานโดยใช้กลุ่มโรงเรียนมีความเข้มแข็ง คล่องตัว รวดเร็ว

3. มีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการ

4. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

5. ผลการติดตามและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลคือ ผ่าน ได้ระดับคุณภาพ AA คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95.10 อันดับที่ 177 (245 เขต)

6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ บริหารงานเชิงกลยุทธ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณภาพเพื่อนำสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศภายใต้กรอบแนวคิด "Sakon Nakhon We Can PLUS"

7. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามโครงการและนโยบายอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีจิตบริการ และทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง

9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย

10. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

11. สถานศึกษาสามารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและตามความต้องการของท้องถิ่น สามารถให้บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness)

1. การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 2019) และโรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้เกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

2. ครูยังมีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ

3. โอกาสการเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาตามสภาพบริบทพื้นที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในบางพื้นที่ไม่พร้อมใช้ในการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์

4. ภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมากเกินไป

5. ผู้เรียนสื่อสารภาษาอังกฤษไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไม่เน้นเรื่องการสื่อสาร

6. ผู้เรียนมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติกลุ่มสาระหลักอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เน้นการสอนตามหนังสือเรียนมากกว่าตามตัวชี้วัดของหลักสูตร

7. มีความขาดแคลนในด้านวัสดุ อุปกรณ์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษา

8. ประชากรส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม มีระดับการศึกษาและรายได้ค่อนข้างต่ำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โอกาส (Opportunity)

1. มีเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาที่หลากหลาย พร้อมให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

2. โอกาสการเข้าถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมีความหลากหลาย

3. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นในด้านงบประมาณ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยและด้านวิชาการ ทั้งจากสังกัดส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น สาธารณสุข ฯลฯ

4. สภาพสังคมโดยประชาชนนับถือศาสนาพุทธและศาสนาอื่น มีศาสนสถานที่หลากหลายมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

5. มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้ความรู้แก่ครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน แก้ปัญหาโดยกระบวนการวิจัย ส่งผลให้ครูผลิตสื่อการศึกษาและนวัตกรรม

6. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

อุปสรรค (Threat)

1. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

2. สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 2019) ยังเป็นปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอน

3. นโยบายกำหนดโดยส่วนกลาง บางครั้งไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. ค่านิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนแข่งขันสูง ส่งผลให้จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

5. สังคมไทยขาดภูมิคุ้มกันจากการบริโภคข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีการรับวัฒนธรรมต่าง ๆ หลากหลายและไม่สร้างสรรค์ ผ่านการนำเสนอของสื่อต่าง ๆ ส่งผลให้เด็กและเยาวชนเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (สพม.สกลนคร) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการ กำกับติดตามและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการ จำนวน 18 อำเภอ ภายใต้โครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านกลไก 8 สหวิทยาเขต โดยมีทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 ที่บริบูรณ์ด้วย “ภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม” ผ่านการบูรณาการค่านิยมองค์กร (Core Value) “Sakon Nakhon We Can PLUS” และจุดเน้นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Positioning) “3 ต้อง” ซึ่งประกอบด้วย การยกระดับสัมฤทธิผลทางวิชาการ (ต้องได้) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์และระบบความปลอดภัย (ต้องดี) และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (ต้องก้าวล้ำ) ทั้งนี้ท่ามกลางข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมเชิงบริบทด้านเศรษฐกิจของชุมชนและสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) องค์กรได้นำจุดแข็งด้านความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบุคลากรมาใช้เป็นกลไกสำคัญ ในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา (Educational Equity) ตลอดจนยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ณัฐรัฐ รักชาติ (2566, หน้า 37 – 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รู้ยืนยง (2566, หน้า 202 – 203) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5. ด้านการสร้างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัลทิกา สมใจ และกิจพิณิฐ อุสาโห (2567, หน้า 415 – 426) ได้ศึกษา สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประเด็นที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน มั่นคง แต่สามารถปรับได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นแบบอย่างที่ดี ตรงต่อเวลา เสียสละ และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และละลายพฤติกรรมครูเพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มเพื่อสร้างความเป็นทีมในการทำงาน

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย (ปุนขันธ์) (2567, หน้า 1038 – 1055) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุป

ได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.67) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.64) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.61) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ประเด็นที่ 2 ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างและปัจจัยที่มีอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (x^2/df = 1.86, P – value = 0.07, GFI = 1.00, RMSEA = 0.02) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Total Effect = 0.58) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Total Effect = 0.53) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จรรณภร คนบุญ (2568, หน้า 132) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตพระนครคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยนำเสนอแนวทางไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและศักยภาพของบุคลากร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรพาครูไปศึกษาดูงานหรือแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการชื่นชมครูทุกครั้งที่มีโอกาสเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงงาน

จิรภัทร แต่งงาม และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2568, หน้า 525 – 539) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ระดับตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สมรรถนะครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 49.60 (R^2 = .496) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สง่า จันทร์วิเศษ และคณะ (2568, หน้า 322) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ใช้ได้ทุกแนวทาง

1.3 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และคณะ (2560, หน้า 342) ได้ศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยสรุปได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่ ผลการวิจัยพบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (sig = .046) และภาวะผู้นำครู (sig = .008) และพบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียนอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (sig = .011) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (sig = .036) ประเด็นที่ 2 ผลการจัดอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนี

$PNI_{modified}$ มีค่าระหว่าง 0.099 – 0.218 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.30 แสดงว่า ไม่มีสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนค่า ดัชนี $PNI_{modified}$ ที่ต่ำที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

นภัสวรรณ กวางเดินดง (2567, หน้า ค – ง) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ครูภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรม / สัมมนา /ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นันทวัฒน์ นุคดนตรี สมบัติ นามดี และสุนทร ศรีมา (2567, หน้า 269 – 280) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุคใหม่สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.48) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.45) เมื่อวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($PNI_{modified}$ = 0.32) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.29) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.24) ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุคใหม่ผลการวิจัยนำเสนอแนวทางไว้ 5 ด้าน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ เช่นด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีฯ ควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยและหลากหลายด้านการจัดการเรียนรู้ ควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและฝึกกระบวนการคิดด้านการวัดและประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริงด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

ภูรี ณรงค์วานิช และนนทนันต์ เผ่าภูรี (2567, หน้า 1967 – 1980) ได้ศึกษา การศึกษาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ประเด็นแรก องค์ประกอบสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้วิชาการ การจัดการเรียนการสอน ทักษะทางการกีฬาและการออกกำลังกายด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครู และผู้บริหารด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลด้านการพัฒนาตนเองในความเป็นครูพลศึกษาและ 6) ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงประเด็นที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงที่สุด คือ ด้านการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.470) รองลงมา คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$ = 0.420)

วรพล ศรีเทพ (2567, หน้า 105 – 126) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยรุ่นใหม่สำหรับการปฏิวัติทางการศึกษาดิจิทัล ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก สภาพปัญหาและความจำเป็น บทความวิชาการนี้ชี้ให้เห็นว่า การปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัลได้สร้างความท้าทายต่อวิธีการสอนภาษาไทยแบบดั้งเดิม ซึ่งอาจทำให้นักเรียนขาดแรงจูงใจหากครูยังยึดติดกับวิธีการสอนเก่าที่ขาดการบูรณาการเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ประเด็นที่ 2 รูปแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยรุ่นใหม่ ผลการศึกษาได้นำเสนอรูปแบบที่เรียกว่า “COOLTHAISA” ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ดิจิทัล การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน การออกแบบสื่อมัลติมีเดียและเกมเพื่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยี VR/AR มาใช้ การปรับวิธีสอนตามความต้องการ

รายบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ (2567, หน้า 186) ได้ศึกษา ครูสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21 ความท้าทายของการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง สรุปองค์ความรู้ในงานวิจัยได้ว่า ครูที่มีสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและเจตคติ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินการเรียนรู้ ซึ่งสมรรถนะดังกล่าว ส่งผลดีต่อผู้เรียนทั้งด้านคุณภาพทางวิชาการ คุณภาพชีวิต กล่าวคือ ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการ ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเหมาะสมในชั้นเรียน ได้รับการแก้ปัญหาทางการเรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้ง มีส่วนร่วมในการประเมินการเรียนรู้ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

สุภาภรณ์ ฤมิตร และสถิรพร เชาวน์ชัย (2567, หน้า 134 – 148) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ประเด็นแรก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.170) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ ($PNI_{modified}$ = 0.122) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.106) ตามลำดับประเด็นที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนวผลการวิจัยนำเสนอแนวทางไว้สำหรับ 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนวผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานและ 3) ครูแนะแนว ควรศึกษาแนวคิดพื้นฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสถานศึกษาและชุมชนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของตนเอง

อรุณรัตน์ มาตะภา, สุรวาท ศรีพุทธรินทร์ และจิรศักดิ์ เขียวงามชุม (2567, หน้า 294 – 315) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยสรุปได้

2 ประเด็น ดังนี้ประเด็นแรก สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) เมื่อลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตร ($PNI_{modified}$ = 0.40)และด้านการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.39) ตามลำดับประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยนำเสนอแนวทางไว้ 5 ด้าน โดยมีข้อเสนอแนะสำคัญ เช่นด้านการวัดและประเมินผลฯ ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและตรงตามสภาพจริงด้านการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

วิลาวัลย์ สมยาโรน และน้ำฝน กันมา (2568, หน้า 301 – 324) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก การจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมการสอนและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเลือกใช้และสร้างสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ประเด็นที่สอง แนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก ผลการวิจัยนำเสนอแนวทางไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการสอนและการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน (Digital Integration) 3) ด้านการเลือกใช้และสร้างสื่อนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อดิจิทัลและใช้แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ควรใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลายและเน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Alessa (2021, p. 369) ได้ศึกษา มิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบเชิงองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลกระทบเชิงบวกหลายมิติอย่างมีนัยสำคัญต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และใส่ใจปัจเจกบุคคล สามารถสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่เป้าหมายส่วนรวมได้สำเร็จ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่เพิ่มขึ้น ทั้งยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและลดความเครียด นอกจากนี้ งานวิจัยยังยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการฝึกอบรมได้ เพื่อเตรียมความพร้อมองค์กรให้รับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Adeoye & Ainnubi (2023, p. 57) บทความนี้มุ่งศึกษาทั้งโอกาสและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐในเขต Oyo โดยได้วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของการปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการระบุปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประสบกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพครู ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ยังพบโอกาสสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความร่วมมือ การบริหารทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา

Almonawer, et al. (2023, pp. 51 – 52) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นแนวทางหนึ่งของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่เน้นการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ความเจริญก้าวหน้าของประเทศส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระดับความรู้และการศึกษาของประชาชน อย่างไรก็ตามบางประเทศ เช่น ประเทศคูเวต ยังคงประสบปัญหาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาในประเทศคูเวต โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 25 ราย เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่พบมากที่สุดในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้กำหนดมิติสำคัญ 4 ประการที่มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของการที่ผู้นำสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับผู้ตาม ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ เปิดรับแนวคิดใหม่ และกล้าท้าทายวิธีการเดิม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วม 3) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในค่านิยมและจริยธรรม จนได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้ตาม 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการและศักยภาพของผู้ตามแต่ละคน โดยให้การสนับสนุนและพัฒนาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศคูเวตควรลดการยึดติดกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และหันมาใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย เสริมพลังอำนาจ (empowering) และไม่เผด็จการ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและความผูกพันของครูในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวยังมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์แห่งชาติ ค.ศ. 2035 (Vision 2035) โดยการพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้และการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับยุคการศึกษา 5.0 ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Alharbi (2023, p. 938) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ การศึกษายุค 5.0 ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า การปรับใช้การศึกษา 5.0 จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการมอบการศึกษาที่ดีขึ้นด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุด การปรับโครงสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การปฏิวัติกระบวนการทางวิชาการ การนำความเป็นเลิศในการดำเนินงานมาใช้ในวงการศึกษา การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษา การยกระดับวัฒนธรรมการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อสังเกตและประเมินโลกธุรกิจและการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้จะช่วยยกระดับการศึกษาในทุกประเทศได้อย่างแน่นอน ซึ่งปัจจุบันการศึกษา 5.0 อยู่ในช่วงของการปฏิรูปในแง่ของการปรับปรุงชุดองค์ความรู้ให้เป็นปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาในอนาคตจะต้องเจาะลึกยิ่งขึ้นเพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาและความกังวล และนำเสนอแนวทางแก้ไขที่ทำได้จริงเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางวิชาการโดยรวมให้ดีขึ้น การศึกษานี้มีข้อจำกัดในเชิงลักษณะของการเป็นงานวิจัยเชิงแนวคิด ดังนั้น จึงสามารถขยายผลต่อไปยังระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ เพื่อการสังเกตและประเมินผลที่ดีขึ้น

Fousiya & Saleem (2024, p. 5) ได้ศึกษาการจัดการ ศึกษายุค 5.0: การบ่มเพาะทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับคนรุ่นอนาคต พบว่า การศึกษายุค 5.0 แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงก้าวหน้า ที่มุ่งเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้รับมือกับความซับซ้อนของศตวรรษที่ 21 แนวคิดนี้ตระหนักดีว่า การศึกษาควรครอบคลุมมากกว่าแค่ความรู้ทางวิชาการ กล่าวคือ การศึกษาควรเตรียมพร้อมผู้เรียนด้วยทักษะชีวิตที่จำเป็น 8 ประการ คือ 1) การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 6) ความสามารถด้านวัฒนธรรมและระดับโลก 7) ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถทางเทคโนโลยี และ 8) การตระหนักถึงความหลากหลายทางโลกและวัฒนธรรม เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นเลิศในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Kamalakar (2024, p. 50) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษายุค 5.0 พบว่า การศึกษายุค 5.0 เป็นตัวแทนของการปฏิวัติพลิกโฉม ภูมิทัศน์การศึกษาที่กำลังจะเกิดขึ้นในวงการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ของการศึกษาผ่านการบูรณาการอย่างค่อยเป็นค่อยไปของการประยุกต์ใช้ ICT (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นการปูทางไปสู่การศึกษายุค 5.0

Khan (2024, p. 23) ได้ศึกษาการศึกษายุค 5.0 และการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า การศึกษายุค 5.0 เป็นกรอบแนวคิดการศึกษาที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งออกแบบมาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้บรรลุ การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องทำงานร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีในแนวทางที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะความเป็นมนุษย์ การศึกษายุค 5.0 มุ่งเน้นไปที่ความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรของสังคม ดังนั้น จึงเป็นการดึงความสนใจของผู้เรียนไปสู่การสร้างสรรค์สังคมที่มี ความยุติธรรมและเท่าเทียม ซึ่งทรัพยากรสามารถได้รับการพัฒนาและแบ่งปัน เนื่องจากการศึกษายุค 5.0 ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จึงมุ่งเน้นที่โอกาสในการพัฒนาพรสวรรค์และความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้พวกเขาค้นพบ ความหมายของชีวิตและค้นพบเส้นทางของตนเอง

Ahmad et al (2024, p. 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีที่ส่งเสริมทิศทางในอนาคตของการศึกษายุค 5.0 ผลการวิจัยสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การศึกษายุค 5.0 ถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ และการปฏิวัติการศึกษาครั้งสำคัญ ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านสู่โลกดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีหัวใจสำคัญคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวคิดนี้ขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการอย่างค่อยเป็นค่อยไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นเทคโนโลยีส่งเสริม ร่วมกับเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น บล็อกเชน และเทคโนโลยีโลกเสมือน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการขจัดอุปสรรคทางการเรียนรู้ เพิ่มการเข้าถึงการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล และยกระดับสุขภาวะของผู้เรียน การเปลี่ยนผ่านนี้ยังคงเผชิญกับความท้าทายและข้อพิจารณาเชิงจริยธรรมที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อผลักดันให้การศึกษายุค 5.0 กลายเป็นคลื่นลูกใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

Galatro et al. (2024, p. 5) ได้ประยุกต์ใช้หลักการศึกษา 5.0 โดยการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ได้แก่ การเรียนรู้ของเครื่อง การวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือจำลองสถานการณ์ ควบคู่กับการใช้แชทบอท แนวทางนี้สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เป็นแบบเฉพาะบุคคล และมีการโต้ตอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Industry 5.0 และ Society 5.0 ผลลัพธ์ที่ได้คือการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การวิเคราะห์ การตีความข้อมูล และการแก้ปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง โดยมุ่งเน้นการประยุกต์แนวคิดเชิงทฤษฎีสู่สถานการณ์จริงและเน้นย้ำถึงความยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความท้าทายที่สำคัญในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะประเด็นด้านการยกระดับความรู้ด้านดิจิทัลของผู้เรียนให้ทัดเทียมกัน การปรับปรุงประสิทธิภาพของแชทบอท และข้อกังวลด้านจริยธรรมของ AI ซึ่งรวมถึงอคติและความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาและวิจัยเพิ่มเติมต่อไป

Judijanto et al. (2025, p. 369) ได้ศึกษาความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า นักเรียนที่มีส่วนร่วมในหลักสูตรที่อิงแนวคิดการศึกษายุค 5.0 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในด้าน การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนการคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานเป็นทีม เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ ผลการค้นพบยังชี้ให้เห็นว่า ครูในฐานะผู้เอื้ออำนวย มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจด้าน นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ผ่านการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

2.3 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 นั้นยังไม่ปรากฏในสารสนเทศของต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะครู ได้แก่ การปฏิบัติงานของครู การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

Abuhassira, Razak & Hoque (2024, pp. 22757 – 22778) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และระดับของปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน (Classroom Interaction) ก็อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ประเด็นที่ 2 ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างครูและนักเรียนในชั้นเรียน

Khadija, Bibu, Sala & Dorin (2024, pp. 638 – 651) ได้ศึกษา อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอาหรับในประเทศอิสราเอล ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับทักษะการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 รูปแบบ (ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย) ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญกับทักษะการทำงานเป็นทีมของครู ประเด็นที่ 2 การเปรียบเทียบอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับทักษะการทำงานเป็นทีมนั้น มีค่าต่ำกว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) หรือแบบปล่อยปละละเลย (Laissez – faire) เล็กน้อย ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายว่าผลลัพธ์นี้อาจเกิดจากบริบททางวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวอาหรับ (Traditional Culture) ที่ส่งผลต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อรูปแบบผู้นำที่แตกต่างกัน

Kılınç, Polatcan, Savaş & Er (2024, pp. 455 – 474) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันและการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของครูอย่างไร: ความเข้าใจบทบาทตัวแปรปรับของความไว้วางใจในตัวผู้อำนวยการ ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันทางจิตใจของครู (Affective Commitment) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู (Innovative Work Behavior) นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันทางจิตใจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะสร้างความผูกพันและความผูกพันนั้นจะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ประเด็นที่ 2 บทบาทตัวแปรปรับของความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร (Trust in Principal) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันทางจิตใจของครู โดยผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันทางจิตใจของครูจะมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อครูมีระดับความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสูง

Pintaningdyah & Karnati (2024, pp. 1 – 6) ได้ศึกษา การศึกษาเอกสาร: รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความกล้าแสดงออกในการปรับปรุงทักษะการสอนวิชาชีพครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อทักษะการสอน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลเชิงบวกในการปรับปรุงทักษะการสอนของครู โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องการการปรับตัว ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการสอนใหม่ ๆ ประเด็นที่ 2 บทบาทของความกล้าแสดงออก (Assertiveness) ผลการศึกษาพบว่า ความกล้าแสดงออกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทักษะวิชาชีพครู โดยช่วยให้ครูสามารถสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ และแสดงจุดยืนทางวิชาการได้อย่างมั่นใจ ซึ่งเมื่อผสานกับการสนับสนุนจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยยกระดับคุณภาพการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Utami, Nelitawati & Al – Kadri (2024, pp. 555 – 559) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการเรียนรู้ในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู (Teacher Performance) กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงบันดาลใจ และให้การสนับสนุนทางปัญญา จะส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ประเด็นที่ 2 อิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่เพียงส่งผลต่อครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการเรียนรู้ (Learning Quality) ของผู้เรียนด้วย ทั้งในทางตรงและทางอ้อมผ่านการปฏิบัติงานของครู โดยการบริหารงานที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

Yulius, Baytie, Dinillah & Kamarudin (2024, pp. 422 – 433) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับสมรรถนะ

ความเป็นมืออาชีพของครู ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา ประเด็นที่ 2 ผลลัพธ์ต่อสมรรถนะความเป็นมืออาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่า การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงสมรรถนะความเป็นมืออาชีพของครู (Teacher Professionalism Competencies) ครูมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพสูงขึ้น และมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Andarin, Hariri, Sari & Handoko. (2025, pp. 219 – 231) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านการทบทวนวรรณกรรมเชิงพรรณนาแบบคุณภาพจากงานวิจัย 18 เรื่องผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านปัจจัยสำคัญได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อวิชาชีพ (Commitment) นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเด็นที่ 2 บทบาทและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่แสดงบทบาทเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) สามารถสร้างวัฒนธรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนได้ ซึ่งช่วยยกระดับความเป็นมืออาชีพของครูและคุณภาพการศึกษาโดยรวม งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในระยะยาว (Longitudinal) เพื่อยืนยันผลลัพธ์เหล่านี้ในบริบทที่แตกต่างกัน

Assefa & Mujtaba (2025, Online) ได้ศึกษา การสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาโดยการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติที่ครอบคลุม (Inclusive Practices) ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก การบูรณาการเทคโนโลยีและความหลากหลายผ่านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Diversity) และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถเปลี่ยนความท้าทายจากความแตกต่างของผู้เรียนให้เป็นโอกาส และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างทางการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและยั่งยืน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการบริหารความหลากหลาย ช่วยส่งเสริมให้เกิด “การปฏิบัติที่ครอบคลุม” (Inclusive Practices) อย่างแท้จริง ซึ่งช่วยขจัดอุปสรรคการเข้าถึงการศึกษาสำหรับกลุ่มเปราะบาง ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเท่าเทียมทางดิจิทัล (Digital Equity) ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่างและสนับสนุนความสำเร็จของผู้เรียนทุกคนอย่างยั่งยืน

Komara, Hidayat, Fauzi, Juwarto, Haryono, Yusuf & Sartono (2025, pp. 400 – 411) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและอิทธิพลที่มีต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning Culture) หมายความว่า เมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลโดยตรงให้ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนสูงขึ้น ประเด็นที่ 2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการสอนและสร้างนวัตกรรมเพื่อผู้เรียน

Ntjalama & Sadana (2025, pp. 601 – 612) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะในฐานะตัวแปรส่งผ่านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การแบ่งปันความรู้ดิจิทัลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Motivation – PSM) และการแบ่งปันความรู้ดิจิทัล

(Digital Knowledge Sharing) ซึ่งหมายความว่า ผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง จะช่วยปลุกจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวมและกระตุ้นให้บุคลากรอยากแบ่งปันความรู้ผ่านช่องทางดิจิทัลมากขึ้น ประเด็นที่ 2 บทบาทตัวแปรส่งผ่านและผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (PSM) และการแบ่งปันความรู้ดิจิทัล ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variables) ที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือ ภาวะผู้นำจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นได้ จำเป็นต้องผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะและการส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์กรเสียก่อน

Setiyanti, Kusumaningsih & Nurkolis (2025, pp. 158 – 166) ได้ศึกษา อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน และความเป็นมืออาชีพของครู ที่มีต่อคุณภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลรายปัจจัย (Partial Influence) ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนรู้ และ 3) ความเป็นมืออาชีพของครูมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสามปัจจัยล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ประเด็นที่ 2 อิทธิพลร่วมกัน (Simultaneous Influence) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาร่วมกัน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และความเป็นมืออาชีพของครู ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพการเรียนรู้ได้ในระดับสูง ซึ่งยืนยันว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการบูรณาการทั้งการนำที่ดี วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และครูมืออาชีพไปพร้อมกัน

Yakob, Sahudra & Sukirno (2025, pp. 1658 – 1667) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: การขับเคลื่อนความเป็นเลิศในคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก บทบาทของภาวะผู้นำในการยกระดับคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สามารถสร้างความแตกต่างและนำพาสถานศึกษา

ไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น (Driving Excellence) ผ่านการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและการสร้างความร่วมมือในองค์กร ประเด็นที่ 2 กลยุทธ์การขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความเป็นเลิศในคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร (Empowerment) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ และการส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในภาพรวม

2.4 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Nasikin, Abzar & Afandi (2024, หน้า 3691 – 3703) ได้ศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะครูการสอนศาสนาอิสลามในยุคสังคม 5.0: ความท้าทายและการแทรกแซง ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก ความท้าทายในยุคสังคม 5.0 ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนศาสนาอิสลามเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะการขาดทักษะด้านดิจิทัลและการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพและการดึงดูดความสนใจของผู้เรียนในยุคใหม่ ประเด็นที่ 2 การแทรกแซงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า การใช้กระบวนการกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Subject Teachers' Deliberation – MGMP) ร่วมกับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยี AI (เช่น การใช้ AI ในการเขียนแผนการสอนและการประเมินผล) เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล โดยช่วยให้ครูสามารถผลิตสื่อการสอนที่โต้ตอบได้ (Interactive Content) ลดเวลาในการเตรียมการสอน และเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนในชั้นเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

Sappaile, Wiliyanti, Mustajab, Prayitno & Panglipur (2024, หน้า 359 – 366) ได้ศึกษา การสร้างอนาคตของการศึกษาด้วยนวัตกรรมหลักสูตร “อิสระในการเรียนรู้” (Freedom to Learn) ในยุคสังคม 5.0 ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก เป้าหมายและกระบวนการของนวัตกรรมหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า การใช้นวัตกรรมหลักสูตร “อิสระในการเรียนรู้” มีเป้าหมายสำคัญเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในยุคสังคม 5.0 โดยเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student – centered Learning) การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เพื่อเตรียมความพร้อม

ให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีอัจฉริยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นที่ 2 ผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางวิชาการ และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัด นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) และคุณลักษณะทางจริยธรรมควบคู่ไปกับทักษะทางเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ยังต้องอาศัยความพร้อมของครูผู้สอนและการปรับตัวของสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับความยืดหยุ่นนี้

Angkarini, Widyawati & Suharyati (2025, pp. 643 – 652) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการเรียนรู้ของครูเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถในการสอนในยุคสังคม 5.0: มุมมองทางญาณวิทยา ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก มุมมองทางญาณวิทยากับขีดความสามารถในการสอน ผลการวิจัยพบว่า ญาณวิทยา (Epistemology) หรือความเชื่อเกี่ยวกับที่มาและธรรมชาติของความรู้ เป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดขีดความสามารถของครูในยุคสังคม 5.0 ครูที่มีมุมมองทางญาณวิทยาที่ยืดหยุ่นและเชื่อว่าความรู้สร้างขึ้นได้จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยี จะมีความสามารถในการปรับตัวและจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าครูที่ยึดถือความรู้แบบดั้งเดิม ประเด็นที่ 2 ประสิทธิผลของการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของครูที่มีประสิทธิผลในยุคนี้ ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลเท่านั้น แต่ต้องเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตมนุษย์ ซึ่งแนวทางนี้ช่วยปรับปรุงขีดความสามารถในการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ

Efendi & Silwana (2025, pp. 102 – 115) ได้ศึกษา สมรรถนะครูและผลกระทบต่อความยืดหยุ่นของครูในการเผชิญหน้ากับสังคม 5.0 ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก อิทธิพลของสมรรถนะต่อความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครู (Teachers' Competency) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความยืดหยุ่นของครู (Teachers' Resilience) กล่าวคือ ครูที่มีสมรรถนะสูงทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ จะมีความสามารถในการปรับตัว ฟื้นตัวจากสภาวะกดดัน และยืนหยัดต่อสู้อุปสรรคได้ดีกว่า ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเด็นที่ 2 ความสำคัญในบริบทสังคม 5.0 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในยุคสังคม

5.0 ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ครูจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางจิตใจเพื่อรองรับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะทางสังคม (Soft Skills) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความยืดหยุ่นให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความท้าทายเหล่านี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบันเป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเกิดความไว้วางใจซึ่งสะท้อนถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพยังต้องอาศัยการกระตุ้นทางปัญญา โดยส่งเสริมให้ครูเปิดรับแนวคิดใหม่และกล้าท้าทายวิธีการเดิมเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรตามความถนัดผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเหล่านี้เมื่อนำมาบูรณาการร่วมกันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สำหรับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 นั้น สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลางผสานกับการใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเรียกร้องให้ครูปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่มีสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อให้รู้เท่าทันสื่อและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญนี้นำไปสู่ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกผ่านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้น ครูจำเป็นต้องบูรณาการองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์เครื่องมือใหม่ ๆ ผ่านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อันจะช่วยยกระดับ

ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนให้สอดคล้องกับโลกอนาคต และเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับเพื่อนครู ซึ่งจะช่วยเติมเต็มระบบนิเวศทางการศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จากทั้งหมด จำนวน 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568)

ตาราง 22 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
เมืองสกลนคร	3	–	3	6
สว่างแดนดิน	4	–	2	6
วานรนิวาส	2	–	1	3
พรรณานิคม	5	1	–	6
อากาศอำนวย	1	1	1	3
โคกศรีสุพรรณ	1	1	–	2
พังโคน	1	–	1	2
โพนนาแก้ว	1	–	–	1
กุสุมาลย์	1	1	–	2
วาริชภูมิ	1	2	–	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
เจริญศิลป์	–	1	–	1
ภูพาน	2	–	–	2
ส่องดาว	–	1		1
บ้านม่วง	1	–	1	2
คำตากล้า	1	1	–	2
กุดบาก	–	1	–	1
เต่างอย	–	1	–	1
นิคมน้ำอูน	1	–	–	1
รวม	25	11	9	45

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	25
โรงเรียนขนาดใหญ่	11
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	9
รวม	45

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในทุกอำเภอโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษทั้งหมด ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

จากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน และสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

จากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวม 18 คน

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คนรวมทั้งสิ้น 75 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยสุ่มจากทุกโรงเรียน

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 332 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 24 – 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 24 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
1	ท่าแร่ศึกษา	2	32	34	2	3	5
2	ดงมะไฟวิทยา	2	28	30	2	3	5
3	เฉลิมพระเกียรติฯ จังหวัดสกลนคร	2	14	16	2	3	5
อำเภอสว่างแดนดิน							
4	แวงพิทยาคม	2	23	25	2	3	5
5	หนองหลวงศึกษา	2	32	34	2	3	5
6	โคกสีวิทยาสรรค์	2	26	28	2	3	5
7	บงเหนือวิทยาคม	2	11	13	2	3	5
อำเภอวานรนิวาส							
8	กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28	2	3	5
9	หนองแวงวิทยา	2	14	16	2	3	5
อำเภอพรรณานิคม							
10	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	16	18	2	3	5
11	เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12	2	3	5
12	ภูริทัตต์วิทยา	2	10	12	2	3	5
13	บะฮีวิทยาคม	2	14	16	2	3	5
14	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13	2	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภออากาศอำนวย							
15	ท่าสงครามวิทยา	2	10	12	2	3	5
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
16	ด่านม่วงคำพิทยาคม	2	10	12	2	3	5
อำเภอพังโคน							
17	ลำปลาหางวิทยา	2	10	12	2	3	5
อำเภอโพนนาแก้ว							
18	โพนพิทยาคม	2	18	20	2	3	5
อำเภอกุสุมาลย์							
19	โพธิแสนวิทยา	2	34	36	2	3	5
อำเภอวาริชภูมิ							
20	วาริชวิทยา	2	11	13	2	3	5
อำเภอภูพาน							
21	คำเพิ่มพิทยา	2	32	34	2	3	5
22	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	2	31	33	2	3	5
อำเภอบ้านม่วง							
23	พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัย ทองวิทย์	2	10	12	2	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอคำตากล้า							
24	ศึกษาประชาสามัคคี	2	24	26	2	3	5
อำเภอนิคมน้ำอูน							
25	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28	2	3	5
รวม		50	483	533	50	75	125

ตาราง 25 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรรณานิคม							
1	พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68	2	7	9
อำเภออากาศอำนวย							
2	โพนงามศึกษา	4	55	59	2	7	9
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
3	ร่มเกล้า	4	76	80	2	7	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
4	กุสุมาลย์วิทยาคม	4	77	81	2	7	9
อำเภอวาริชภูมิ							
5	มัธยมวาริชภูมิ	4	72	76	2	7	9
6	ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	2	7	9
อำเภอเจริญศิลป์							
7	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39	2	7	9
อำเภอสองดาว							
8	สองดาววิทยาคม	3	37	40	2	7	9
อำเภอคำตากล้า							
9	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	60	64	2	7	9
อำเภอกุดบาก							
10	กุดบากพัฒนาศึกษา	4	67	71	2	7	9
อำเภอเต่างอย							
11	เต่างอยพัฒนศึกษา	3	41	44	2	7	9
รวม		40	622	662	22	77	99

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่องโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		บุคลากรทางการศึกษา	นักเรียน	รวม	บุคลากรทางการศึกษา	นักเรียน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
1	สกลราชวิทยานุกูล	5	176	181	2	10	12
2	สกลนครพัฒนศึกษา	5	93	98	2	10	12
3	ธาตุนารายณ์วิทยา	5	151	156	2	10	12
อำเภอสว่างแดนดิน							
4	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	137	142	2	10	12
5	สว่างแดนดิน	5	123	128	2	10	12
อำเภอวานรนิวาส							
6	มัธยมวานรนิวาส	5	147	152	2	10	12
อำเภออากาศอำนวย							
7	อากาศอำนวยศึกษา	5	104	109	2	10	12
อำเภอพังโคน							
8	พังโคนวิทยาคม	5	87	92	2	10	12
อำเภอบ้านม่วง							
9	บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102	2	10	12
รวม		45	1,115	1,160	18	90	108

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
   2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่
   2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

2. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 สร้างแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาการใช้ถ้อยคำ โดยเลือกรายข้อคำถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.5 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ได้มาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีรายนามดังนี้

3.5.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

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 ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
คือ ดร.ประจักร์ เข็มใคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

3.5.4 รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

3.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 50 คน จาก 5 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังตาราง 27

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม (คน)
1	หนองแวงวิทยานุกูล	ขนาดกลาง	2	8	10
2	พะทายพิทยาคม	ขนาดกลาง	2	8	10
3	บ้านแพงพิทยาคม	ขนาดใหญ่	2	8	10
4	นครพนมวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	8	10
5	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	8	10
รวม			10	40	50

3.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.8.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.879 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

3.8.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.916 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบแล้ว จึงนำเข้าไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่ได้ ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

6.3.1 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

6.3.1.1 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.1.2 ทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

6.3.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่า (t – test) ชนิด Independent samples

2) ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน ดังนี้

1) สถานภาพการดำรงตำแหน่งในปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่า (t – test) ชนิด Independent samples

2) ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

6.3.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 เกณฑ์คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.3 ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คือ นางกนกกร ทองทิพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แก่

1.2.4.1 นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

1.2.4.2 นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮีวิทยาคม

1.2.4.3 นางบุษกร ศรีระดา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.5 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและมีประสบการณ์การด้านงานวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5.1 นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

1.2.5.2 นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

1.2.5.3 นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา

X_4 แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X_5 แทน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

Y_1 แทน สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

Y_2 แทน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

Y_3 แทน สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Y_4 แทน สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

Y_t แทน ผลรวมของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.1.2 ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2.2 ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 28

ตาราง 28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.11
	2. ครูผู้สอน	242	72.89
รวม		332	100
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดกลาง	125	37.65
	2. โรงเรียนขนาดใหญ่	99	29.82
	3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	108	32.53
รวม		332	100

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 29

ตาราง 29 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.099	0.84	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.089	0.80	มาก	4
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.027	0.87	มาก	5
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.095	0.79	มาก	3
5	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.117	0.80	มาก	1
รวม		4.087	0.69	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.087) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\overline{X}$ = 4.117) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.099) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.095) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.089) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.027) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 30 – 33

ตาราง 30 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.090	1.01	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเชื่อมโยงแนวโน้มในอนาคต	4.093	1.00	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการสื่อสาร	4.102	1.00	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน	4.145	0.98	มาก	1

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาให้บุคลากรร่วมมือกันขับเคลื่อนงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงถึงความเป็นแบบอย่างของการยึดมั่นในคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการมีความสามารถเชิงวิชาชีพ	4.066	0.98	มาก	5
รวม		4.099	0.84	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.099) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.145) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.102) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทาง การพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเชื่อมโยงแนวโน้มในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.093) ตามลำดับ

ตาราง 31 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภารกิจและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์	4.102	0.93	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจและให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้ร่วมงาน โดยให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงทีและสร้างสรรค์ทั้งในที่ประชุมและสื่อออนไลน์	4.120	0.96	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชยและให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่เหมาะสมรวมทั้งสื่อดิจิทัล	4.090	0.93	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายและติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผลและสะท้อนความก้าวหน้า เพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร	4.069	0.93	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ พร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม	4.060	0.99	มาก	5
รวม		4.089	0.80	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.089) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจและให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้ร่วมงานโดยให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงทีและสร้างสรรค์ทั้งในที่ประชุมและสื่อออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.120) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภารกิจและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.102) และผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชย และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่เหมาะสม รวมทั้งสื่อดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.090) ตามลำดับ

ตาราง 32 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อ	การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจ	4.069	0.96	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ และเสนอแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์	3.985	1.04	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทบทวน ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติเดิมและใช้ดุลยพินิจในการพัฒนาหรือหาแนวทางที่เหมาะสมกว่าผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์	4.009	1.02	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.024	0.99	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการคิดแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการทำงานอย่างอิสระและต่อเนื่อง	4.045	1.01	มาก	2
รวม		4.027	0.87	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.027) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.069) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการคิดแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการทำงานอย่างอิสระและต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.045) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.024) ตามลำดับ

ตาราง 33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน	4.054	0.97	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.111	0.96	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน และมอบหมายงานได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร	4.069	0.95	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ให้บุคลากรสามารถปรึกษาสะท้อนความคิดเห็นและรับคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.139	0.92	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้การยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.127	0.93	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศเอื้อต่อการสื่อสารและไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน	4.072	0.89	มาก	4
รวม		4.095	0.79	มาก	

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.095) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ให้บุคลากรสามารถปรึกษา สะท้อนความคิดเห็นและรับคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.139) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้การยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.127) และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.111) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและสื่อสารค่านิยม บรรทัดฐานและแบบแผนความคิดร่วมขององค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล	4.130	0.94	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.099	0.97	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลรุ่นต่าง ๆ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ ทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	4.145	0.94	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศทางการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความร่วมมือ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนขององค์กร	4.148	0.90	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมและภาคภูมิใจความเป็นองค์กรเดียวกัน รวมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบและการทำงานที่เน้นคุณภาพ	4.111	0.96	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความขัดแย้งบนพื้นฐานค่านิยมร่วมและเป้าหมายองค์กร	4.069	0.99	มาก	6
รวม		4.117	0.80	มาก	

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.117) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศทางการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความร่วมมือ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.148) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลรุ่นต่าง ๆ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ ทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.145) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและสื่อสารค่านิยม บรรทัดฐานและแบบแผนความคิดร่วมขององค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.130) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	4.191	0.62	มาก	1
2	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	4.155	0.61	มาก	4
3	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.169	0.66	มาก	3
4	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.171	0.65	มาก	2
รวม		4.172	0.56	มาก	

จากตาราง 35 พบว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.172) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.192) ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.171) ด้านด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.169) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.155) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 36 – 38

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนปฏิบัติตนในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.105	0.87	มาก	5
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์	4.244	0.79	มาก	1
3	ครูผู้สอนแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.205	0.84	มาก	3
4	ครูผู้สอนนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.190	0.84	มาก	4
5	ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.214	0.74	มาก	2
รวม		4.191	0.62	มาก	

จากตาราง 36 พบว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.191) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.244) ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่าง

เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.214) และครูผู้สอนแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.205) ตามลำดับ

ตาราง 37 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้	4.196	.87	มาก	1
2	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพและความสุขของผู้เรียน	4.190	0.79	มาก	2
3	ครูผู้สอนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.111	0.82	มาก	4
4	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.181	0. 78	มาก	3
5	ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ในเนื้อหาวิชาเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4.096	0. 80	มาก	5
รวม		4.155	0.61	มาก	

จากตาราง 37 พบว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.155) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่

ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.196) ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพและความสุขของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.190) และครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.181) ตามลำดับ

ตาราง 38 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ	4.172	0.82	มาก	3
2	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.169	0.82	มาก	4
3	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนอื่น ๆ	4.181	0.80	มาก	2
4	ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนางาน	4.133	0.88	มาก	5
5	ครูผู้สอนใช้ความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.193	0.84	มาก	1
รวม		4.169	0.66	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 38 พบว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.169) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนใช้ความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.193) ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 4.181) และครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.172) ตามลำดับ

ตาราง 39 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.199	0.78	มาก	2
2	ครูผู้สอนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการวัดและประเมินผล ไปวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.114	0.89	มาก	5
3	ครูผู้สอนใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.217	0.85	มาก	1

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.151	0.82	มาก	4
5	ครูผู้สอนพัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.172	0.87	มาก	3
รวม		4.171	0.65	มาก	

จากตาราง 39 พบว่า สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.171) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ($\bar{X}$ = 4.217) ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.199) ครูผู้สอนพัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.172) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 90)		ครูผู้สอน (N = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.207	0.84	4.060	0.84	1.415	.158
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.276	0.79	4.019	0.80	2.606**	.010
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.129	0.81	3.988	0.89	1.311	.191
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.259	0.77	4.034	0.79	2.313*	.021
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.256	0.65	4.065	0.84	2.177*	.031
รวม	4.228	0.63	4.034	0.71	2.282*	.023

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่วนอีก 2 ด้าน คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่าง

3.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 41

ตาราง 41 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.243	2	1.121	1.581	0.207
	ภายในกลุ่ม	233.317	329	0.709		
	รวม	235.560	331			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.866	2	1.933	3.024*	0.050
	ภายในกลุ่ม	210.290	329	0.639		
	รวม	214.157	331			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.032	2	0.516	0.682	0.506
	ภายในกลุ่ม	248.655	329	0.756		
	รวม	249.687	331			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.846	2	0.423	0.672	0.511
	ภายในกลุ่ม	207.191	329	0.630		
	รวม	208.038	331			
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.707	2	0.353	0.556	0.574
	ภายในกลุ่ม	209.117	329	0.636		
	รวม	209.823	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.337	2	0.669	1.407	0.246
	ภายในกลุ่ม	156.369	329	0.475		
	รวม	157.706	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 42

ตาราง 42 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการ LSD.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
การสร้างแรงบันดาลใจ	LSD.		$\bar{X}$	4.10	3.93	4.21
		ขนาดกลาง	4.10	–	.17	–.11
		ขนาดใหญ่	3.93	–	–	–.27*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.21	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่คู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และขนาดโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t–test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 90)		ครูผู้สอน (N = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	4.344	0.56	4.135	0.63	2.756**	0.006
2. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	4.282	0.62	4.107	0.60	2.348*	0.019
3. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.367	0.61	4.096	0.66	3.381**	0.001
4. สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.349	0.55	4.104	0.68	3.389**	0.001
รวม	4.336	0.52	4.111	0.57	3.290**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน คือด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านสมรรถนะการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

3.2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 44

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.582	2	0.291	0.750	0.473
	ภายในกลุ่ม	127.714	329	0.388		
	รวม	128.296	331			
2. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.650	2	0.325	0.881	0.415
	ภายในกลุ่ม	121.353	329	0.369		
	รวม	122.002	331			
3. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.573	2	0.786	1.820	0.164
	ภายในกลุ่ม	142.154	329	0.432		
	รวม	143.727	331			
4. สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	0.748	1.769	0.172
	ภายในกลุ่ม	139.056	329	0.423		
	รวม	140.551	331			
สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.836	2	0.418	1.326	0.267
	ภายในกลุ่ม	103.742	329	0.315		
	รวม	104.579	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 44 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X											
X_1	0.820**										
X_2	0.844**	0.604**									
X_3	0.854**	0.610**	0.682**								
X_4	0.831**	0.600**	0.634**	0.632**							
X_5	0.862**	0.657**	0.666**	0.679**	0.608**						
Y	0.643**	0.475**	0.495**	0.487**	0.713**	0.519**					
Y_1	0.573**	0.413**	0.446**	0.441**	0.638**	0.456**	0.882**				
Y_2	0.516**	0.380**	0.386**	0.373**	0.626**	0.390**	0.887**	0.720**			
Y_3	0.621**	0.456**	0.477**	0.473**	0.639**	0.549**	0.893**	0.731**	0.717**		
Y_4	0.564**	0.429**	0.441**	0.435**	0.623**	0.435**	0.878**	0.679**	0.718**	0.703**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 (Y) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก (r_{xy}= 0.643**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โดยรวมกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty3} = 0.621**)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty1} = 0.573**)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty4} = 0.564**)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty2} = 0.516**)

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 46 – 50

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 (Y)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.475 **	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.495 **	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.487 **	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.713 **	สูง
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.519 **	ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.643 **	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xtyt} = 0.643**) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก 1 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กันสูงทางบวก (r_{x4yt} = 0 .713**) สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) (r_{x5yt} = 0.519**) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (r_{x2yt} = 0.495**) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) (r_{x3yt} = 0 .487**) ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.413 **	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.446**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.441**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.638 **	ปานกลาง
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.456 **	ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.573 **	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty1} = 0.573**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (r_{x4y1} = 0.638**) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) (r_{x5y1} = 0. 456**) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (r_{x2y1} = 0.446**) ตามลำดับ

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.380**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.386**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.373**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.626**	ปานกลาง
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.390**	ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.516**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty2} = 0.516**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ปานกลางทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (r_{x4y1} = 0. 626**) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) (r_{x5y1} = 0.390**) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (r_{x2y1} = 0.386**) ตามลำดับ

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.456**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.477**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.473**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.639**	ปานกลาง
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.549**	ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.621**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty3} = 0.621**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (r_{x4y3} = 0. 639**) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) (r_{x5y3} = 0.549**) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (r_{x2y3} = 0.477**) ตามลำดับ

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.429**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.441**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.435**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.623**	ปานกลาง
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.435**	ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.564**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xty4} = 0. 564**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (r_{x4y4} = 0.623**) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (r_{x2y4} = 0.441**) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) (r_{x5y4} = 0. 435**) ตามลำดับ

ตาราง 51 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0				
	สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1)	สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2)	สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)	สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)	ผลรวมของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 (Y_t)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.413** ปานกลาง	0.380** ปานกลาง	0.456** ปานกลาง	0.429** ปานกลาง	0.475** ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.446** ปานกลาง	0.386** ปานกลาง	0.477** ปานกลาง	0.441** ปานกลาง	0.495** ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.441** ปานกลาง	0.373** ปานกลาง	0.473** ปานกลาง	0.435** ปานกลาง	0.487** ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.638** ปานกลาง	0.626** ปานกลาง	0.639** ปานกลาง	0.623** ปานกลาง	0.713** สูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0				
	สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1)	สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2)	สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)	สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)	ผลรวมของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 (Y_t)
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.456** ปานกลาง	0.390** ปานกลาง	0.549** ปานกลาง	0.435** ปานกลาง	0.519** ปานกลาง
ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t)	0.573** ปานกลาง	0.516** ปานกลาง	0.621 ** ปานกลาง	0.564** ปานกลาง	0.643** ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r_{xtxt} = 0643**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวกกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3) (r_{xty3} = 0.621**) ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) (r_{xty1} = 0.573**) ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) (r_{xty4} = 0.564**) และด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) (r_{xty2} = 0.516**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 52 – 56

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.713	.509	.507	.448	.034	.632	13.128**	.000
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.721	.520	.517	.095	.034	.134	2.791**	.006

a = 1.947 $S.E._{est} = \pm .39050$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.632 รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.134 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 โดยรวม ได้ร้อยละ 51.70 (Adjusted R^2 = .517) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.39050 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y'_t = 1.947 + 0.448X_4 + 0.095X_5$$

$$Z'_t = 0.632Z_4 + 0.134Z_5$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.638	.407	.405	.449	.042	.572	10.766**	.000
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.644	.414	.411	.084	.042	.108	2.028*	.043

a = 2.004 $S.E._{est} = \pm .47790$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.572 และรองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.108 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) ได้ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.47790 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Y'_1 = 2.004 + 0.449X_4 + 0.084X_5$

$Z'_1 = 0.572Z_4 + 0.108Z_5$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.626	.392	.390	.479	.033	.626	14.577**	.000

a = 2.192 $S.E._{est} = \pm .47423$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.626 ซึ่งสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) ได้ร้อยละ 39.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.47423 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Y'_2 = 2.192 + 0.479X_4$

$Z'_2 = 0.626Z_4$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.639	.408	.406	.402	.043	.484	9.384**	.000
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.670	.449	.445	.211	.043	.254	4.931**	.000

a = 1.655 $S.E._{est} = \pm .49073$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.484 รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.254 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 44.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$0.49073 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y'_3 = 1.655 + 0.402X_4 + 0.211X_5$$

$$Z'_3 = 0.484Z_4 + 0.254Z_5$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.623	.388	.386	.512	.035	.623	14.463**	.000

a = 2.074 $S.E._{est}$ = ± .51056

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.623 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 38.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.51056 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$Y'_4 = 2.074 + 0.512X_4$

$Z'_4 = 0.623Z_4$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 57

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

ตัวแปรพยากรณ์/ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0				สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม	สรุป
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ (X_1)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	✓	x	✓	x	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 57 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ในภาพรวม จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารควรมีการจัดทำหรือใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเชิงลึก เพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจจุดเด่น ความถนัด รวมถึงความสนใจของแต่ละคนอย่างแท้จริง เพราะเมื่อเรามีข้อมูลที่ชัดเจนแล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปออกแบบแนวทางการสนับสนุนและเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับศักยภาพของครูแต่ละคนเป็นการเฉพาะเจาะจง หลีกเลี่ยงการพัฒนาแบบเหมารวมเพื่อให้เขาได้เติบโตในทางที่เขาถนัดจริง ๆ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาเพื่อรับฟังปัญหาและพูดคุยกับคุณครูอย่างสม่ำเสมอด้วยความใส่ใจและนุ่มนวล พร้อมทั้งให้อิสระและเปิดโอกาสให้คุณครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานที่สอดคล้องกับสายงานของตนเอง และสุดท้ายคือการดูแลสุขภาวะแบบองค์รวม ทำความเข้าใจข้อจำกัดส่วนบุคคลของคุณครูแต่ละท่าน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารที่สามารถจัดสรรงานที่ท้าทายแต่ตรงกับความถนัดหรือศักยภาพเฉพาะตัวของครูแต่ละคนได้ จะทำให้คนทำงานรู้สึกสนุกและดึงจุดแข็งของตัวเองออกมาใช้อย่างเต็มที่ และที่ขาดไม่ได้ คือกำลังใจ ถ้าผู้บริหารคอยชื่นชมแบบเจาะจงถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำเร็จหรือความตั้งใจของเราอย่างจริงใจ ไม่ว่าจะเรื่องเล็กเรื่องใหญ่จะสามารถให้ครูมีพลังบวก รู้สึกตัวเองมีคุณค่า และพร้อมทุ่มเทให้กับโรงเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... เพื่อให้ระบบมันเดินหน้าต่อไปได้ เมื่อครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งและสร้างผลงานที่ตอบโจทย์นโยบายได้อย่างดีเยี่ยม ผู้บริหารควรพร้อมที่จะประกาศยกย่องชมเชยความสำเร็จของเขาอย่างเป็นทางการในที่ประชุม เพื่อให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงกระตุ้นที่จะผลิตผลงานดี ๆ เพื่อยกระดับชื่อเสียงและผลงานของโรงเรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมตามสายงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้รับผิดชอบโครงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งถือเป็นการให้เกียรติและเคารพในความเป็นมืออาชีพของบุคลากรอย่างแท้จริง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“... ที่สำคัญ การจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางหรือนโยบายทางวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของการปฏิบัติจริงอย่างยั่งยืน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“... ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาเพื่อเปิดช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง สร้างความสัมพันธ์ และรับฟังความคิดเห็นจากพี่น้องเพื่อนครูทุกฝ่ายอย่างรอบด้านและรอบคอบที่สุดก่อนเสมอ การรับฟังอย่างลึกซึ้งนี้จะช่วยให้มีข้อมูลสารสนเทศที่แท้จริง นำไปสู่การวิเคราะห์และสร้างความเข้าใจในศักยภาพ ความสนใจ ตลอดจนข้อจำกัดเฉพาะบุคคลของครูแต่ละท่านได้ตรงตามบริบทของสถานการณ์นั้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารสั่งการโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลเป็นหลัก มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานและประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทุกคนรับหน้าที่มาแล้วก็ต้องทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องทำให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์ตัดสินใจวางแผนในงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้นำเสนอแนวทางพัฒนาใหม่ ๆ เพื่อยกระดับโรงเรียน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"... การพัฒนาสมรรถนะครูในยุค 5.0 นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคล เพราะครูแต่ละคนมีพื้นฐาน ช่วงวัย และความพร้อมที่ไม่เท่ากัน ผู้บริหารจะไม่สามารถใช้วิธีบังคับให้ทุกคนทำได้เหมือนกันหมด แต่จะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เช่น การให้เวลาที่เหมาะสมกับความพร้อมของแต่ละคน ครูรุ่นใหม่อาจใช้เวลาสั้นกว่า ในขณะที่ครูรุ่นใหญ่อาจต้องให้เวลายืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องหาวิธีการสนับสนุนที่ตรงจุด หากครูขาดแคลนเครื่องมือ ก็ต้องหาช่องทางสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์มาให้พร้อมใช้งาน หากครูขาดความรู้หรือทักษะ ก็ควรจัดหาพี่เลี้ยงมาช่วยประกบดูแล หรือตั้งคลินิกเฉพาะเรื่องเพื่ออบรมให้ความรู้ เช่น คลินิกสอนการใช้ Canva หรือ AI ในการจัดการเรียนการสอน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องรู้จักนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจความเชี่ยวชาญ ความสนใจ และศักยภาพของคณาจารย์หรือนักวิจัยแต่ละท่านอย่างเป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์ บางทีแค่ชวนแลกเปลี่ยนมุมมองกัน การเปิดช่องทางสื่อสารแบบสองทางที่เรียบง่ายและเป็นกันเอง ที่ทำให้ได้ยินเสียงสะท้อนและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพวกเขาได้ดีกว่าการนั่งคุยกันในห้องประชุมเครียด ๆ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน ได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

ตาราง 58 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2		
1. ใช้ฐานข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจของบุคลากรแต่ละคนอย่างเป็นระบบ / การพูดคุยเพื่อค้นพบศักยภาพที่ซ่อนอยู่ / จัดทำฐานข้อมูลศักยภาพครูรายบุคคล เพื่อใช้ตัดสินใจ / บริหารบุคลากรที่เป็นระบบและเคารพโครงสร้าง / สร้างฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของครูรายบุคคล / เข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของครูแต่ละคน / นำข้อมูลและประวัติการทำงานมาวิเคราะห์ศักยภาพครู / วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจำแนกศักยภาพของบุคลากร / บริหารจัดการบุคลากรต้องยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2		
2. นำข้อมูลมาออกแบบการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล / ใช้ข้อมูลมาออกแบบการพัฒนาวิชาชีพ / ช่วยให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ / การจัดหาพี่เลี้ยงและอบรมเฉพาะทางรายบุคคล	✓					✓		✓	✓		4	40
3. ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ / จัดเวลาเพื่อรับฟังและดูแลจิตใจคุณครู / สร้างช่องทางสื่อสารที่เป็นกันเอง / การเปิดรับฟังกับครู /	✓	✓	✓				✓			✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2		
4. การจัดสรรงานให้ตรงความถนัด / มอบหมายงานสำคัญให้ตรงความเชี่ยวชาญ / มอบหมายงานให้ตรงกับความเชี่ยวชาญ / การมอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความเชี่ยวชาญ / เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ตามความสามารถ / การมอบหมายงานโดยยึดความเชี่ยวชาญ			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70
5. การชื่นชมและกำลังใจอย่างจริงใจจากผู้บริหาร / ประกาศชื่นชมความสำเร็จของบุคลากรอย่างเป็นทางการ / ให้กำลังใจอย่างใกล้ชิดแก่ผู้ที่ต้องการ			✓	✓					✓		3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2		
6. ให้อิสระและเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจ / การกระจายอำนาจให้ครูได้ร่วมตัดสินใจ / การกระจายอำนาจให้บุคลากรร่วมกำหนดทิศทาง / การกระจายอำนาจให้ครูมีสิทธิ์ตัดสินใจ		✓			✓	✓		✓		✓	5	50
7. บริหารด้วยความเมตตาและใส่ใจดูแลสุขภาวะ / เข้าใจและดูแลความสุขของครูด้วยความเมตตา / การบริหารที่ยืดหยุ่นและเข้าใจข้อจำกัดของครู / ใส่ใจและให้เกียรติความแตกต่าง / ความเข้าใจข้อจำกัดส่วนบุคคลอย่างแท้จริง	✓	✓			✓		✓		✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยผู้วิจัย ได้จำแนกและนำเสนอมิติสำคัญที่มีความโดดเด่น จำนวน 2 มิติ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีระดับความเห็นสอดคล้องกันเกินร้อยละ 70 ดังต่อไปนี้

1. การบริหารบุคลากรบนฐานข้อมูลรายบุคคล จากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญกับการใช้ระบบฐานข้อมูลร่วมกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของบุคลากรแต่ละรายอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการจัดทำและใช้ฐานข้อมูลศักยภาพครูรายบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลและประวัติการทำงานเพื่อจำแนกสมรรถนะ ตลอดจนการบริหารจัดการบุคลากรภายใต้หลักความแตกต่างระหว่างบุคคลและความเป็นระบบขององค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบูรณาการระบบฐานข้อมูลเข้ากับการพูดคุยเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพเชิงลึกเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคลากร

2. การมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญและศักยภาพ ผลการสังเคราะห์ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและความเชี่ยวชาญของบุคลากร โดยเน้นการจัดสรรงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความเชี่ยวชาญ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา “การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“... ในกระบวนการทำงาน ต้องให้ความสำคัญของการสื่อสารเชิงบวก เราต้องรับฟังกันด้วยเหตุผล ชี้แจงอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งในโรงเรียน และพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือ PLC แบบกัลยาณมิตร ทั้งการตั้งวง

พูดคุยกันที่โรงเรียนและการใช้ช่องทางออนไลน์ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่พี่สอนน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการถ่ายทอดค่านิยมและวิถีปฏิบัติที่ดีงาม ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... การดูแลนักเรียนมัธยมศึกษาในยุคนี้ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของความยืดหยุ่นและพร้อมเปิดรับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจ เน้นการสื่อสารเชิงบวกกับคุณครูเสมอ คุยกันด้วยเหตุผลและความเมตตา เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดความขัดแย้งในการทำงาน รวมถึงการให้อิสระและกระจายอำนาจแก่ครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนวในการตัดสินใจออกแบบระบบดูแลช่วยเหลือที่เหมาะสมกับบริบทของเด็กมัธยมแต่ละคนที่มีความต้องการต่างกัน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ในการดูแลนักเรียน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบพี่สอนน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งช่วยส่งต่อวิถีปฏิบัติที่ดีให้กันได้อย่างเป็นธรรมชาติและลดช่องว่างในการทำงานได้เยอะเลย และสุดท้าย ถ้าองค์กรมีระบบการชื่นชม ยกย่อง หรือให้รางวัลที่มองเห็นถึงความตั้งใจและการให้ความร่วมมือของพวกเราอย่างแท้จริง มันจะยิ่งเป็นแรงบวกชั้นดีที่ช่วยซื้อใจและโน้มน้าวให้พวกเรามีไฟ สนุกกับการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อพัฒนาเด็ก ๆ ต่อไป ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรสั่งการให้มีการกำหนดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนตามลำดับขั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้คำสั่งหรือนโยบายถึงระดับปฏิบัติการอย่างถูกต้อง โปร่งใส ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนอยู่ในแนวเดียวกัน อีกส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรเน้นย้ำคือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและระบบนิเวศดิจิทัลของโรงเรียนให้ทันสมัย เพราะสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นตัวช่วยให้ครูในการสร้างสรรผลงานเชิงประจักษ์ได้ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"... การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ผู้บริหารต้องเคารพในความเชี่ยวชาญของครูผู้ปฏิบัติการ โดยให้อิสระในการตัดสินใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามสายบังคับบัญชาที่ถูกต้อง เพื่อลดขั้นตอนที่เยิ่นเย้อและเพิ่ม

ความคล่องตัวในการทำงาน และประการสุดท้าย ระบบการประเมินผลและการยกย่องเชิดชูเกียรติจะต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามกติกา และสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่คาดหวังไว้อย่างแท้จริง ซึ่งโครงสร้างที่เป็นระบบและรัดกุมเช่นนี้ จะช่วยให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมั่นคง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... ต้องยกระดับกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบไร้รอยต่อ เพื่อให้ครูมัธยมได้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนและข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนกันบนพื้นที่ปลอดภัย เป็นการถ่ายทอดค่านิยมการทำงานแบบนักวิชาการที่ลงมือปฏิบัติจริงไปสู่เพื่อนครู ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... ในระหว่างการทำงาน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหรือดำเนินนโยบาย ผู้บริหารจะเน้นย้ำเรื่องการสื่อสารเชิงบวกที่โปร่งใสแบบสองทาง พร้อมที่จะรับฟังข้อกังวลจากทุกฝ่ายด้วยความเข้าใจ และอธิบายเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจและหาจุดสมดุลที่ลดความขัดแย้งให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ ครูผู้สอนคือผู้ที่เข้าใจบริบทหน้างานได้ดีที่สุด ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจให้อิสระคุณครูในการตัดสินใจและออกแบบการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียนในความดูแลของตน เพื่อความคล่องตัวและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"... การจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ทุกคนต้องมุ่งไปที่ความก้าวหน้าของงานและผลลัพธ์เป็นหลัก สิ่งแรกที่ผู้บริหารควรลงมือทำคือการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศการทำงานในโรงเรียนให้พร้อมสำหรับการสร้างนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูทุกคนต้องตื่นตัว มีความคิดริเริ่ม และหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนางานอยู่เสมอ ไม่ใช่แค่ทำตามกรอบหรือรอรับคำสั่ง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"... ในส่วนของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสามารถผลักดันให้การใช้เทคโนโลยีกลายเป็นนโยบายและวิถีปฏิบัติร่วมกันของทุกคน เช่น การกำหนดให้คุณครูทุกคนต้องเขียนรูปแบบการใช้สื่อเทคโนโลยีลงไป

ในแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เมื่อทุกคนลงมือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งครูและนักเรียนก็จะเกิดการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน จนหล่อหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในที่สุด ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"... ธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ชอบให้ใครมาตีกรอบที่มากเกินไป ต้องรู้จักกระจายอำนาจและให้อิสระในการคิดค้นหรือออกแบบงานอย่างเต็มที่ภายใต้เป้าหมายกว้าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เขาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างคล่องตัวและมีความสุข และที่ขาดไม่ได้เลยคือต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ไม่ใช่แค่เรื่องอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเดียว แต่รวมถึงบรรยากาศที่เปิดกว้างด้วย ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน ได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2		
1. การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย / มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน / วางกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม / ร่วมวิเคราะห์บริบทและกำหนดเป้าหมาย / มีนโยบายและวิถีปฏิบัติร่วมกัน	✓		✓		✓		✓		✓		5	50
2. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ / การเป็นต้นแบบในการรับนโยบายสู่การปฏิบัติ / การเป็นต้นแบบของผู้นำที่ยืดหยุ่น / เป็นต้นแบบที่เปิดกว้างและปรับตัวไว		✓		✓			✓			✓	4	40
3. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร / การสนับสนุนพื้นที่แห่งการเรียนรู้ / การยกระดับสู่ Digital PLC / จัดหาพี่เลี้ยงมาช่วยประกบดูแล	✓		✓			✓			✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2		
4. การสื่อสารที่โปร่งใสและมีเหตุผล / เน้นการสื่อสารเชิงบวก / กำหนดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน / การชี้แจงเหตุผลประกอบการตัดสินใจ / การสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังและชี้แจง	✓	✓		✓	✓		✓				5	50
5. ให้อิสระและกระจายอำนาจ / การกระจายอำนาจโดยเคารพในความเชี่ยวชาญ / ให้อิสระครูผู้เข้าใจบริบท / กระจายอำนาจให้ครูมีอิสระในการออกแบบการเรียนรู้ / เข้าใจความแตกต่างของครูแต่ละช่วงวัย / มอบอิสระภายใต้เป้าหมายรวม		✓			✓		✓	✓	✓	✓	6	60

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2		
6. การยกย่องเชิดชูเกียรติที่โปร่งใส / ยกย่องและให้รางวัลที่มองเห็นถึงความตั้งใจ / สร้างแรงจูงใจและเชิดชูบุคลากรที่ทุ่มเท / วางระบบการประเมินและเชิดชูเกียรติ / สนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะ / เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงาน / ให้คุณค่ากับความทุ่มเทสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	70
7. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม / การวางระบบนิเวศทั้งทางกายภาพและดิจิทัล / ปรับระบบนิเวศให้เอื้อต่อนวัตกรรม / การสนับสนุนที่ตรงจุด / การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง				✓		✓		✓	✓	✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) โดยผู้วิจัย ได้จำแนกและนำเสนอมิติสำคัญที่มีความโดดเด่น จำนวน 2 มิติ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีระดับความเห็นสอดคล้องกันเกินร้อยละ 60 ดังต่อไปนี้

1. การยกย่องเชิดชูเกียรติบนฐานความโปร่งใสและคุณค่าเชิงผลงาน ผลการสังเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยครอบคลุมการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การให้รางวัลที่สะท้อนความตั้งใจและความทุ่มเท ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาวิทยฐานะ และการให้คุณค่ากับผลงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คือ ผู้บริหารควรวางระบบการประเมินที่โปร่งใส เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้คุณค่ากับความทุ่มเท

2. การกระจายอำนาจและการมอบอิสระภายใต้กรอบเป้าหมายร่วม จากการวิเคราะห์พบว่า การให้อิสระและการกระจายอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของครู โดยเน้นการมอบอำนาจในการตัดสินใจและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคน ภายใต้การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและช่วงวัยของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คือ ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและมอบอิสระให้ในการทำงานโดยเคารพความเชี่ยวชาญของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 ณ โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รวม 45 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 2,355 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน

2. กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประจำปีการศึกษา 2568 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ซึ่งกำหนดไว้ที่ จำนวน 330 คน แต่การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูล 332 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 45 แห่ง โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครอบคลุมสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ใช้รูปแบบแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย จนถึงน้อยที่สุด ตามแนวทางของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. การหาคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 50 ฉบับ แล้วหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น 0.980 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.735 – 0.879 ส่วนแบบสอบถามด้านสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีค่าความเชื่อมั่น 0.981 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.705 – 0.916

5. ขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 332 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แล้วจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และผ่านระบบ Google Form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ได้รับกลับคืนครบ 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกดำเนินการตามความมุ่งหมายและสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ข้อมูลพื้นฐานว่าด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ความมุ่งหมายข้อที่ 1 และ 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ร่วมกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ส่วนที่เปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) ส่วนที่เปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทดสอบรายคู่ต่อไปด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ด้วยการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.087) และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ซึ่งประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.172) เมื่อจำแนกรายด้าน ผลปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เมื่อแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน ปรากฏว่ามี 1 ด้านที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อีก 2 ด้านต่างกันที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่พบความแตกต่าง

3.2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อแยกรายด้าน ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏความแตกต่าง

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 และเมื่อแยกรายด้าน ปรากฏว่ามี 3 ด้านที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) ด้านสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนอีก 1 ด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

4.2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างทั้งโดยรวมและรายด้าน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก (r_{xy}= 0.643**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

6. จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำเข้าวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน ปรากฏว่ามี 2 ด้าน ที่พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนและพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ได้ร้อยละ 51.70

(Adjusted R^2 = .517) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$0.39050 เขียนเป็นสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตามลำดับ ดังนี้

$$Y'_t = 1.947 + 0.448X_4 + 0.095X_5$$

$$Z'_t = 0.632Z_4 + 0.134Z_5$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

7.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรบูรณาการระบบฐานข้อมูลเข้ากับการพูดคุยเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพเชิงลึกเป็นรายบุคคล และนำมาใช้ตัดสินใจในการบริหารบุคลากร และ 2) ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความเชี่ยวชาญ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

7.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรวางระบบการประเมินที่โปร่งใส เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้คุณค่ากับความทุ่มเท และ 2) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและมอบอิสระให้ในการทำงานโดยเคารพความเชี่ยวชาญของครู

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้ความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.087) ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ เมื่อแยกพิจารณารายด้าน ในลำดับที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ลำดับถัดไปคือ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจและ 5) การกระตุ้นทางปัญญา ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ผ่านหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนและหลังการแต่งตั้งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งให้ความใส่ใจและพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลตามศักยภาพและความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับณัฐรัฐ รักชาติ (2566, หน้า 37 – 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน จรรณภร คนบุญ (2568, หน้า 132) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตพระนครคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับ สง่า จันทร์วิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี (2568, หน้า 322) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสำหรับด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.172) ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เมื่อแยกรายด้าน ลำดับที่ 1 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัล

และนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 2) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจมาจากการที่ ครูผู้สอนในสังกัดต่างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพในยุคการศึกษา 5.0 ซึ่งมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทางดิจิทัล การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรม การนิเทศภายใน และการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อีกทั้งระบบประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ของ ก.ค.ศ. ยังกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ที่กำหนดว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นกรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ (2567, หน้า 186) ที่กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวส่งผลดีต่อผู้เรียน ทั้งด้านคุณภาพทางวิชาการและคุณภาพชีวิต ในนทำนองเดียวกัน จิรภัทร แต่งงาม และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2568, หน้า 525 – 539) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะครู และระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย ความสามารถ

ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับ วิลาวัลย์ สมยาโรน และน้ำฝน กันมา (2568, หน้า 309) ที่ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนในมิติของ Hard skills. Digital skills, การเข้าใจเรื่องระบบและการเขียนโค้ด, การสนับสนุนผู้เรียนเป็นนักคิดสร้างสรรค์, การสร้างความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจผู้อื่น, การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้เรียนที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน และการออกแบบพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วน Efendi & Silwana (2025, p. 103) ที่ศึกษาสมรรถนะครูและความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคม 5.0 พบว่า ครูที่มีสมรรถนะสูงทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ จะมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเผชิญกับอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ครูจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตในหลายมิติ รวมถึงด้านการศึกษา ครูในปัจจุบันจึงควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้เท่าทันดิจิทัล การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความสามารถในการปรับตัวและการสื่อสาร

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในฐานะผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา จึงรับรู้ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สูงกว่าครูผู้สอน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยตรงต่อบุคลากรในเชิงบุคคลและองค์กร ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ทั้งผู้บริหารและครูสัมผัสและรับรู้ได้ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานร่วมกัน และระบบการศึกษาของประเทศไทยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหาร จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รู้ยืนยง (2566, หน้า 202 – 203) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ กัลทิกา สมใจ และกิจพิณิฐ อุสาโห (2567, หน้า 415 – 426) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ละลายพฤติกรรมครูเพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมองการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของตน และสอดคล้องกับ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย (ปุนขันธ์) (2567, หน้า 1038 – 1055) ที่ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน

3.2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่พบความแตกต่าง แต่รายด้านปรากฏความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏความแตกต่าง สาเหตุอาจมาจาก ระบบการบริหารการศึกษาของประเทศไทยมีลักษณะการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากส่วนกลาง โดยหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำกับติดตาม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ผู้บริหาร

ในโรงเรียนแต่ละขนาดมีแนวทางการบริหารและการแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม เช่นเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ไม่ว่าจะบริหารโรงเรียนขนาดใด ล้วนได้รับการพัฒนาและผ่านหลักสูตรอบรมก่อนแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามมาตรฐานเดียวกันของ ก.ค.ศ. ทำให้ผู้บริหารมีแนวทางการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ทัศนคติ และความมุ่งมั่น มากกว่าจะขึ้นอยู่กับขนาดหรือทรัพยากรของโรงเรียน ยกเว้นในด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีระดับสูงกว่า อาจเนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีทรัพยากร บุคลากรและโอกาสในการพัฒนาและดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐรัฐ รักชาติ (2566, หน้า 37) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทสถานศึกษาและนโยบายการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละเขตพื้นที่ สำหรับด้านอื่น ๆ ที่ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม หรือเป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป็นมาตรฐานวิชาชีพ เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดโรงเรียนได้รับการพัฒนาและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ส่งผลให้การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความใกล้เคียงกันและไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย (ปุนขันธ์) (2567, หน้า 1038) ที่ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแยกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน อภิปรายได้ดังนี้

4.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกรายด้านพบว่ามี 3 ด้านที่ต่างกันที่ระดับ 0.01 คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ และมุมมองในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครู จึงสามารถสังเกตเห็นและประเมินสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างครอบคลุมในฐานะผู้กำกับดูแล ในขณะที่ครูผู้สอนประเมินสมรรถนะของตนเองจากประสบการณ์จริงในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งอาจมีความระมัดระวังในการประเมินตนเองมากกว่า นอกจากนี้ครูผู้สอนในสังกัดมีความหลากหลายด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และการได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและนวัตกรรม ส่งผลให้ระดับสมรรถนะในยุคการศึกษา 5.0 ที่ทั้งสองกลุ่มรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้โดยตรง อย่างไรก็ตาม สอดคล้องกับ อัญชลี สุขในสิทธิ์ และคณะ (2560, หน้า 342) ที่ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูมีความแตกต่างกันตามบริบท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีบทบาทหน้าที่ และประสบการณ์แตกต่างกัน ย่อมมีการรับรู้สมรรถนะครูในระดับที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นันทวัฒน์ นุคดนตรี, สมบัติ นามดี และสุนทร ศรีมา (2567, หน้า 269 – 280) ที่ศึกษาสมรรถนะครูยุคใหม่ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครูมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการรับรู้ จากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีบทบาทต่างกัน

4.2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่พบความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า สมรรถนะครูถูกกำหนดเป็นกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งระบบการศึกษา ครูทุกคนไม่ว่าจะสังกัดโรงเรียนขนาดใด ต่างได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

ตามมาตรฐานที่กำหนดโดย ก.ค.ศ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูอย่างเท่าเทียมกันทุกขนาดโรงเรียน ผ่านการจัดอบรม การนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งในยุคการศึกษา 5.0 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ครูทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ส่งผลให้สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัย ที่ศึกษาสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้โดยตรง อย่างไรก็ตามสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ สมยาโรน และน้ำฝน กันมา (2568, หน้า 301 – 324) ที่ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูโดยภาพรวมมีการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะครูในยุคดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะไม่แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน เนื่องจากครูทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับ Angkarini, Widyawati, & Suharyati (2025, p. 643) ที่ศึกษาประสิทธิผลของการเรียนรู้ของครูในยุคสังคม 5.0 พบว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูที่มีประสิทธิผลในยุคนี้ต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ครูทุกคนไม่ว่าจะสังกัดโรงเรียนขนาดใดต้องพัฒนาเท่าเทียมกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันปานกลางทางบวก (r_{xy} = 0.643) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้วย เช่น แรงจูงใจส่วนบุคคล ทรัพยากรการเรียนรู้ และนโยบายการพัฒนาครูในระดับชาติ กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น

ก็จะส่งผลให้สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชญ์ ดีเอม และธีรพจน์ แนบเนียน (2567, หน้า 342) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะและการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Andarin, Hariri, Sari และ Handoko (2025, p. 219) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อวิชาชีพ และเช่นเดียวกันกับ Komara และคณะ (2025, p. 400) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพการสอนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Kılınç, Polatcan, Savaş & Er (2024, p. 455) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันทางจิตใจของครูและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 และสอดคล้องกับ Utami, Nelitawati, & Al – Kadri (2024, p. 555) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงบันดาลใจ และให้การสนับสนุน จะส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

6. จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทั้ง 5 ด้าน ปรากฏว่ามี 2 ด้านที่พยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยร่วมกันสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ได้ร้อยละ 51.70 (Adjusted R^2 = .517) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.39050 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งพัฒนาครูโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผ่านการให้คำปรึกษา การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของตนเอง ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อม

และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรม และการสร้างค่านิยมองค์กรที่เน้นคุณภาพทางวิชาการ ซึ่งกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นธรรมชาติและยั่งยืน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งในทั้ง 2 ด้านนี้ จึงส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Yulius, Baytie, Dinillah & Kamarudin (2024, p. 422) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะความเป็นมืออาชีพของครู และสอดคล้องกับ Pintaningdyah & Karnati (2024, p. 1) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลเชิงบวกในการปรับปรุงทักษะการสอนและสมรรถนะของครู โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และกระตุ้นแรงบันดาลใจ จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Setiyanti, Kusumaningsih & Nurkolis (2025, p. 158) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และความเป็นมืออาชีพของครู ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับ Yakob, Sahudra, & Sukirno (2025, p. 1658) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพของครูและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา

5.0 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรจัดทำนโยบายและแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการให้คำปรึกษา การรับฟังความต้องการ และการพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสร้างค่านิยมองค์กรที่เน้นคุณภาพทางวิชาการ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการยกระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 5.0 ในอนาคต

1.3 จากผลการวิจัย สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้นโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านทรัพยากร

โอกาสในการเรียนรู้และการนิเทศติดตาม เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 เพื่อเป็นสารสนเทศในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ในเชิงลึกโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อเข้าใจกลไกและบริบทของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้อย่างรอบด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กันตพัฒน์ เดชาพิทักษ์, ทรัพย์ หิรัญจันทรักษ์, & เอกลักษณ์ เพียสา. (2566). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์*, *9*(3), 1519 – 1528.

กัลทิกา สมใจ และกิจพิณิฐ อุสาโห. (2567). สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, *2*(2), 415 – 426.

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เก็จกนก พลวงค์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โกเมศ แดงทองดี. (2559). การศึกษาในยุค Thailand 4.0. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง*, *2*(1), 2 – 6.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2567). *หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2567).* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จรรณภร คนบุญ. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตพระนครคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, *3*(1).

จันทร์ชลี มาพุทธ. (2561). สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, *29*(1), 1 – 12.

จิรภัทร แต่งงาม และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(4), 525 – 539.

จีรังกุล เกตุทอง, สุชาดา นันทะไชย และวรรณวิศา คล้ายจำแลง สืบนุสรณ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(3), 266 – 278.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนาธิป กรองทอง, พระครูสาธุกิจโกศล, และสถาพร ภาคพรม. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาสถานศึกษาสหวิทยาเขต 4 ศรีสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25*(2), 143 – 156.

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชลาลัย นิมิตบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชาตรี ภู่แฟง และ พฤฑฒิพล พฤฑฒิกุล. (2025). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 769 – 782.

ชินภัทร เจริญรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรอุตสาหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูงในกลุ่มคนเจเนอเรชันซี.* การค้นคว้าอิสระ บม.ธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชีวิน อ่อนละออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษา.* สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุ๊ป.

ณัฐฐินันท์ โยมงงามและอุไร สุทธิแย้ม. (2565). บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *7*(10), 364 – 376.

ณัฐพล ปินทอง. (2562). *การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐรัฐ รักชาติ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, *2*(2), 37 – 50.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทองใบ สุดชาลี. (2543). *ธรรมาภิบาลภาวะผู้นำและการจูงใจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

_____. (2551). *ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษา.* อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์. (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 22*(98), 34 – 39.

ธนวัฒน์ ปริญญาวาณิชย์, ลินดา นาคโปย และพรทิพย์ อ้นเกษม. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี – ระยอง. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, *22*(98), 34 – 49.

ธนันชัย ใจคล่องแคล่ว, ไพรภ รัตนชูวงศ์ และสุวดี อุปปินใจ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, *6*(3), 85 – 102.

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21.* นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นภัสวรรณ กวางเดินดง. (2567). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นลิน ศรพรหม. (2550). *รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ.* สืบค้นจาก http://www.ftpi.or.th.

นันทภรณ์ คล้ายชัย, ไกรวิชญ์ ดีเอม และธีรพจน์ แนบเนียน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานีชัยนาท. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, *19*(1), 333 – 346.

นันทวัฒน์ นุคดนตรี, สมบัติ นามดี และสุนทร ศรีมา. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุคใหม่สำหรับการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, *7*(1), 269 – 280.

นันทิยา รอดเทศ และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 18*(3), 71 – 86.

นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์กร.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

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

ประชา โสภัณนา (2563) *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปราณี อัศวภูษิตกุล. (2563). สารสนเทศ นวัตกรรม กับสังคม 5.0. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว, 13*(1), 84 – 96.

ปริญญา วงษ์นอก, ศักดินาภรณ์ นันที, และสุชาติ บางวิเศษ (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 3*(9), 57 – 72

ปรีชา ออกกิจวัตร, นภาภรณ์ ยอดสิน, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวุธ ธาดาตันติโชค. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10*(5), 2261 – 2272.

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, อรอุมา เจริญสุข และองอาจ นัยพัฒน์. (2564). *องค์ประกอบสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.* ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) (1820 หน้า).

_____. (2566). การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *6*(4), 1820 – 1832.

พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). *ผู้บริหารสถานศึกษา: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: บริษัทรำไทยเพรส จำกัด.

พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 7*(4), 98 – 110.

_____. (2565). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารร้อยแก่นสาร*, *7*(4), 99 – 110.

พระมหาวิจิตร อินฺทธมฺโม (พิศเพ็ง). (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธธรรมของครูพระสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมสนามหลวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 1.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, ณฐกร ดวงพระเกษ และฐิติรัตน์ คล่องดี. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, *22*(1), 180 – 195.

พัชรเศรษฐ์ ศิริพานิช. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พัชราภรณ์ อารีย์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และณีรนุช วงค์เจริญ. (2566). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการสื่อสาร และพฤติกรรมทางด้านนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลหัวหน้างานโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, *29*(1), 108 – 128.

พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. *Veridian E – Journal, Silpakorn University*, *11*(2), 2363 – 2380.

พิทูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเพื่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพจิตร งิ้วสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภูรี ณรงค์วานิช และนนทนันต์ เผ่าภูรี. (2567). การศึกษาสมรรถนะครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *9*(2), 1967 – 1980.

มณีรัตน์ พงษ์ลุน และ พระราชวชิรญาณเมธี (2569) รูปแบบวัฒนธรรม องค์กรที่มีประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, *4*(1), 801 – 816.

รสสุคนธ์ คำสุข, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และวัฒนา สุวรรณไตรย์. (2568). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง*, *4*(2). 37 – 49.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนพร ศิลาโคตร และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในเครือคณะภคินีรักกางเขนแห่งอุบลราชธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *8*(2), 759 – 774.

วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรพล ศรีเทพ. (2567). การพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยรุ่นใหม่สำหรับการปฏิวัติทางการศึกษาดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ปัญญาพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *2*(2), 105 – 126.

_____. (2568). Soft Power นวัตกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์ในยุคการศึกษา 5.0 ผ่านกระบวนการ SHOW Process สำหรับพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะและสมรรถนะ. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, *7*(1), 138 – 154.

วรรณิษา สีโถ, ศุภกร อนันตปุระ และ ศิริสกุล ไชยวันดี. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, 5(2), 135 – 150.

วิจารณ์ พานิช. (2558). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย ศิริธีรวิศ. (2567). Challenges and future tendencies in Thailand's national education system. *Journal of Integrated Social Sciences Mahidol University, 11*(1), 74 – 88.

วิชุดา ธีระสาร. (2567). การบริหารวัฒนธรรมองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน: การเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของการปรับตัว. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, *6*(4), 101 – 108.

วิเชียร โทกุล. (2552). *ประสิทธิภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิเชียร พันธ์เครือบุตร. (2562). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์. (2567). *การศึกษา 5.0 (Education 5.0) คืออะไร.* สืบค้นจาก https://www.eduzones.com

วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสารองค์การแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสไมล์กรุ๊ป.* การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์. (2567). ครูสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายของการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 4*(2), 188 – 202.

วิลาวัลย์ สมยาโรน และน้ำฝน กันมา. (2568). สภาพและแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 16*(1), 301 – 324.

ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์. (2567). *เอกสารประกอบการสอน รหัสวิชา 0101104 รายวิชามนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข

ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภชัย เจียรวนนท์. (2567). *ชี้โลกเดือด – ความเหลื่อมล้ำ – คู่แข่งภูมิรัฐศาสตร์ คือความท้าทายโลก ย้ำไทยต้องปฏิรูปการศึกษา 5.0. มติชน* ออนไลน์. https://www.matichon.co.th/economy/news_4600589

ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). วัฒนธรรมองค์กร: เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(12), 368 – 380.

ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สง่า จันทร์วิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(4), 333 – 345.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569)* (เอกสารทางวิชาการหมายเลข 2 / 2568). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562ก). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (มาตรฐานวิชาชีพ).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2562ข). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, หน้า 18 – 20.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุกัญญา พูลกสิ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาดา รังสินันท์. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่การศึกษา 4.0. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24*(2), 13 – 27.

สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รู้ยืนยง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13*(2), 202 – 215.

สุพจน์ ประไพเพชร, สราวุฒิ กุลแดง, ราตรี เลิศหว้าทอง และสุดสวาสดิ์ ประไพเพชร. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2*(1), 59 – 73.

สุพจน์ อิงอาจ. (2567). *การศึกษา 5.0 ภาพอนาคตของประเทศไทย.* สืบค้นจาก https://www.kroobannok.com/.

สุภาภรณ์ ฤมิตร และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, *35*(1), 134 – 148.

สุวิตรา บุญแจ้ง, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, อัจฉรา นิยมาภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2566). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารร้อยแก่นสาร*, *8*(6), 425 – 440.

แววรรณ จันทร์ชูกลิ่น, พนมศักดิ์ พรหมบัวศรี และวชิรวิทย์ ช้างแก้ว. (2565). การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนในยุคการศึกษา 5.0. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *9*(12), 1705 – 1719.

อดิเทพ เส็งสาย (2565) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ และพระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย (ปุนขันธ์). (2567). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(6), 1038 – 1055.

อมราภัสร์ บุณยสิทธิ์เศวต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรุณรัตน์ มาตะภา, สุรวาท ศรีพุทธรินทร์ และจิรศักดิ์ เขียวงามชุม. (2567). แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *วารสารราชพฤกษ์*, *18*(58), 294 – 315.

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และอนุพันธ์ คำปัน. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20, 342 – 354.

อัญชิษฐา ว่องไวพิสิฐกุล และชนมณี ศิลานุกิจ (2569) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารนครรัฐ*, *3*(2), 1 – 12.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุดม พินธุรักษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เอกฉันท์ โชตินันท์. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เอกชัย ทาปั๋น. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Abuhassira, H. Y., Razak, A. Z. A., & Hoque, K. E. (2024). The impact of transformational leadership on classroom interaction in UAE secondary schools. *Education and Information Technologies*, *29*(17), 22757 – 22778.

Adeoye, M. A. (2025). *Principals' transformational leadership styles and teachers' job satisfaction in public secondary schools in South–West Nigeria*. Unpublished Doctoral dissertation. ILorin: Al – Hikmah University.

Adeoye, M. A., & Ainnubi, O. P. (2023). Principals' transformational leadership style in public senior secondary schools in Oyo State: Challenges and prospects. Indonesian *Journal of Education and Social Studies*, *2*(2), 57 – 69.

Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: a systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship,* 14, Article 29. https://doi.org/10.1186/s13731–025–00476–x.

Ahmad, S., Umirzakova, S., Mujtaba, G., Amin, M. S., & Whangbo, T. (2023). *Education 5.0: Requirements, enabling technologies, and future directions*. Retrieved from https://doi.org/10.48550/arXiv.2307.15846.

Akinnubi, O. P., & Adeoye, M. A. (2024). Principals' intellectual stimulation and teachers' job satisfaction in public secondary schools. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, *3*(2), 247 – 262.

Alessa, G. S. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 682092. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092.

Alharbi, A. M. (2023). Implementation of Education 5.0 in developed and developing countries: A comparative study. *Creative Education*, *14*(5), 914 – 942. https://doi.org/10.4236/ce.2023.145059.

Almonawer, N. et al. (2023). 'Transformational Leadership Style and School Transformation: The Case of Secondary Schools in Kuwait'. *International Journal of Operations and Quantitative Management, 29*(1), 51 – 67. doi: 10.46970/2022.29.1.4.

Andriadi, A., & Sulistiyo, U. (2024). Transformational leadership and teacher performance in secondary schools: The mediating role of teacher motivation. *Journal of Educational Management Research, 4*(2), 145 – 158. https://doi.org/10.61987/jemr.v4i2.927.

Andarin, M., Hariri, H., Sari, S. R., & Handoko, H. (2025). Principal Transformational Leadership Style on Teacher Performance. *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, *10*(2), 219 – 231.

Angkarini, T., Widyawati, W. Y., & Suharyati, H. (2025). The Effectiveness of Teacher Learning to Improve Teaching Capability in The Society 5.0 Era: an Epistemological Perspective. *Journal of English Language Teaching*, *9*(2), 643 – 652.

Aprilia, H. (2025). The role of transformational leadership in intellectual stimulation of the curriculum in educational institutions. *EDUCARE: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(2), 81 – 93.

Assefa, E. A., & Mujtaba, B. G. (2025). Exploring transformational leadership in education by leveraging diversity and technology for inclusive practices. *International Journal of Public Leadership*.

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: a source of inspiration for follower performance?. *European management journal, 41*(5), 700 – 708.

Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 827 – 832.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bunaiyan, W., & McWilliams, K. (2018). A review of the literature on transformational leadership. *International Journal of Education, Learning and Development, 6*(1), 1 – 5.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Chainda, A. & Boer, P.J. (2024). Transformational leadership role of school leaders in technology integration at secondary school in Zambezi region. *International Journal of Social Policy and Education. 6*(4), 53 – 64. https://www.ijspe.com/vol-6-no-4-december-2024-5.pdf

Chawla, M., & Prakash, S. (2025). Education 5.0: A paradigm shift in learning. Retrieved from https://www.cognizant.com/us/en/insights/insights-blog/edtech-are-you-ready-for-education-5-0.

Efendi, T. A., & Silwana, A. (2025). Teachers' Competency and Its Implications on Teachers' Resilience in Facing Society 5.0. *EDU RESEARCH*, *6*(1), 102 – 115.

Fousiya, O. P., & Saleem, T. M. (2024). Education 5.0: A paradigm shift in learning and teaching. *University News, 62*(3), 14 – 16.

Francis, I. I., & Okorj, P. N. (2023). Principal's Idealised influence and inspiration motivation as correlates of teachers' commitment in secondary schools in Anambra State. *African Journal of Educational Management, Teaching and Entrepreneurship Studies, 9*(1), 13 – 20.

Fullan, M. (2006). *Turnaround leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Galatro, D., Shao, Y., & Gao, S. (2024). Education 5.0 in engineering: A systematic review of definitions, technologies, and applications. *European Journal of Engineering Education*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/03043797.2024.2418174.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000*). Organizations: Behavior, structure, processes* (10th ed.). Boston: Irwin/McGraw – Hill.

Hasibuan, S. (2022). The effect of organizational culture, principal leadership and motivation on teacher performance in madrasah. *Al–Tanzim: J. Manag. Pendidikan Islam*, 6, 41 – 53.

Heenan, I. W., De Paor, D., Lafferty, N., & McNamara, P. M. (2023). *The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in secondary schools – A systematic review of international literature. Societies, 13*(6), 133. https://doi.org/10.3390/soc13060133

Heenan, I. W., Lafferty, N., & McNamara, P. M. (2024). An applied approach to transformational leadership for whole school communities: Perspectives of secondary school and system leaders. *Societies*, *14*(12), 275. https://doi.org/10.3390/soc14120275.

Ikedimma, I. F., & Okorji, P. N. (2023). Principals' intellectual stimulation and individualised consideration behaviours as correlates of teachers' commitment in secondary schools in Anambra State. UNIZIK *Journal of Educational Research and Policy Studies*, *15*(4), 17 – 26.

Judijanto, L., Amin, S., & Muhaimin. (2024). Education 5.0: Strategies for developing skills and competencies in the digital era. *West Science Interdisciplinary Studies, 2*(02), 364 – 373. https://doi.org/10.58812/wsis.v2i02.622

Kamalakar, G. (2024). Education 5.0: Revolutionizing learning for the digital future. *International Journal of Science and Research*, *13*(4), 42 – 47. https://doi.org/10.21275/SR24404101211

Khadija, H., Bibu, N., Sala, D., & Dorin, M. (2024). The Schools Principal's Leadership Style Influence on Teamwork Skills of Teachers in Arab Schools in Israel. *Revista de Management Comparat International*, *25*(4), 638 – 651.

Khan, A. N., Memood, K., Le, J. & Khan, N. A. (2024). Visionary leadership and leaders' burnout: A weekly diary analysis. *Asia Pacific Journal of Management. 41.* 1571 – 1600.

Khan, R. (2025). Education 5.0 and sustainable development. Naveen International *Journal of Multidisciplinary Sciences*, *1*(3), 18 – 24. https://doi.org/10.71126/nijms.v1i3.18.

Kılınç, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G., & Er, E. (2024). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principals. *Educational Management Administration & Leadership*, *52*(2), 455 – 474.

Komara, E., Hidayat, H., Fauzi, I. K. A., Juwarto, J., Haryono, W., Yusuf, Y., & Sartono, S. (2025). The Transformational Leadership of the School Principal and Its Influence on the Teacher Learning Culture. *Journal of Educational Management Research, 4*(2), 400 – 411.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2005). *The leadership challenge. San Francisco*, CA: Jossey – Bass.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607 – 610.

Le Jeune, K., Ontong, K., & Moghayedi, A. (2024). Education 5.0: A systematic literature review of the educational paradigm 5.0. *Discover Education*, 3, Article 99. https://doi.org/10.1007/s44217-024-00189-4.

Liputo, M. A., Suca, A., & Muazza, M. (2026). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership on Teacher Performance Through Job Satisfaction and Job Stress in Public Senior High Schools in Jambi Province. *Edukasi: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, *13*(1), 255 – 273.

Mehboob, K., Khan, U. A., & Hussain, L. (2024). Exploring the transformational leadership & Its relationship with teachers' motivation. *Journal of Social Research Development*, *5*(1).

Menon, M. E. (2024). Transformational leadership and educational outcomes: A literature review. *Journal of Education, Innovation, and Communication (JEICOM)*, 6(1), 6. https://doi.org/10.34097/jeicom-6-1-6

Nasikin, M., Abzar, M., & Afandi, N. K. (2024). Strengthening Islamic religious education teacher competencies in the Society 5.0 era: Challenges and interventions. *Al–Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *16*(3), 3691 – 3703.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice (9th ed.).* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ntjalama, K. M., & Sadana, S. M. (2025). Public Service Motivation as a Mediating Variable of Transformational Leadership: Digital Knowledge Sharing on Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(1), 601 – 612.

OECD. (2019). *OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030*. Paris: OECD Publishing.

Pakaja, J. A., Kamdi, W., Hadi, S., & Yoto. (2023). Model of the 21st century vocational teacher competency development. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, *25*(3), 630 – 640. https://doi.org/10.21009/JTP2001.6

Phillips, J. M. (1997). *The Role of Leadership in Organizational Change.* New York: McGraw – Hill.

Pintaningdyah, D., Sya, H. A., & Karnati, N. (2024). *Literature study: Transformational leadership style and assertiveness in improving the teaching skills teacher's profession in the digital era.* In AIP Conference Proceedings (Vol. 3116, No. 1, p. 040037). AIP Publishing LLC.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1990). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, *22*(2), 259 – 298.

PwC, & ASSOCHAM. (2024). *Navigating the shift to Education 5.0: Enhancing higher education in India. P*ricewaterhouseCoopers Private Limited.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, *15*(3), 329 – 354.

Ragmac, L. B., & Jala, C. L. (2024). Teacher competence towards job satisfaction and teachers' performance in Region 10: Basis for teachers' leadership development plan. *International Journal of Open–Access, Interdisciplinary & New Educational Discoveries of ETCOR Educational Research Center (iJOINED ETCOR), 3*(4), 346 – 359.

Ramos, R. (2025). Transformational Leadership in Education: Impacts and Practices Toward Enhancing School Performance. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, *3*(9), 527 – 536.

Rubeena, & Ansari, A. B. (2024). *Education 5.0: The next frontier in learning. In Rubeena (Ed.), Education 5.0: Transforming the educational landscape* (pp. 227 – 238). Lucknow: The Lawgical Junction and MJS Publishing House.

Sappaile, B. I., Wiliyanti, V., Mustajab, W., Prayitno, H., & Panglipur, I. R. (2024). Building the Future of Education with Curriculum Innovation Freedom to Learn in the Era of Society 5.0. *International Journal of Educational Research Excellence (IJERE), 3*(1), 359 – 366.

Setiyanti, W., Kusumaningsih, W., & Nurkolis, N. (2025). The Influence of Principal's Transformational Leadership Style, School Culture, and Teacher Professionalism on Learning Quality in Junior High School. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan, 6*(2), 158 – 166.

Shields, C. M. (2013). *Transformative Leadership in Education: Equitable Change in an Uncertain and Complex World*. New York: Routledge.

Sumampong, R. V., & Arnado, A. A. (2024). The influence of transformational leadership on teacher motivation and engagement: Proposed TELM framework. *Educational Administration: Theory and Practice*, *30*(5), 12998 – 13006.

Thomas, N. D. (2025). *Relationship between the behaviors of transformational leaders and nurses intention to leave the organization.* [Doctoral dissertation]. Walden University ScholarWorks.

UNESCO. (2018). UNESCO ICT *Competency Framework for Teachers* (Version 3). Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Utami, B. Y., Nelitawati, N., & Al–Kadri, H. (2024). The influence of principal transformational leadership on teacher performance and learning quality in schools. *International Journal of Educational Dynamics*, *6*(2), 555 – 559.

Yakob, M., Sahudra, T. M., & Sukirno, S. (2025). Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality. *Al – Ishlah: Jurnal Pendidikan*, *17*(1), 1658 – 1667.

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Boston: Pearson.

Yulius, H., Baytie, N., Dinillah, N. T. F., & Kamarudin, N. (2024). Transformational leadership of principals in learning communities, as an effort to improve teacher professionalism competencies: Teacher professionalism competencies. *International Journal of Curriculum and Instruction*, *16*(2), 422 – 433.

Zhu, X., & Rhene, C. T. (2024). Exploring the link between transformational leadership and teacher innovation. *International Journal of Education and Humanities*, *16*(3), 83 – 87.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 5 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.ประจักร์ เข็มใคร	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.ฐปนีย์ นารี	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะหาแนวทางการพัฒนา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 10 ราย ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางกนกกร ทองทิพย์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายธนิก เหลาแก้ว	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
6. นางสุภารัตน์ อัฐประจง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
7. นางบุษกร ศรีระดา	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	มัธยมศึกษาสกลนคร
8. นางณัฏฐมน วงศ์วันดี	ครูชำนาญการพิเศษ
	โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	มัธยมศึกษาสกลนคร
9. นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว	ครูชำนาญการพิเศษ
	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	มัธยมศึกษาสกลนคร
10. นางรุ่งอรุณ ถำวาปี	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประจักร์ เข็มใคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๒

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๒

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๒

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๒

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๒

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

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๒

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

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางศุพิชญ์ชาญ์ พองพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนิก เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุภารัตน์ อัฐประจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางบุษกร ศรีระดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฏฐกานต์ เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฏฐมน วงศ์วันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๒

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางรุ่งอรุณ ถำวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา ๕.๐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล 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 นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๐ ๒๐๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

   ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

   ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง

   ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่

   ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงระดับเดียว ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **มาก**
3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **น้อย**
1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และกรอบการทำงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางเพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก จนนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเชื่อมโยงแนวโน้มในอนาคต					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการสื่อสาร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาให้บุคลากรร่วมมือกันขับเคลื่อนงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงถึงความเป็นแบบอย่างของการยึดมั่นในคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการมีความสามารถเชิงวิชาชีพ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจุดประกายความคิด สร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ และขยายการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ผู้นำอาศัยการสนับสนุนทางอารมณ์ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงที การยอมรับและชื่นชมในคุณค่าของผลงานและตัวบุคคลผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ คาดหวังในความสำเร็จ และพร้อมทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภารกิจและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจและให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้ร่วมงานโดยให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงทีและสร้างสรรค์ทั้งในที่ประชุมและสื่อออนไลน์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชยและให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่เหมาะสม รวมทั้งสื่อดิจิทัล					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายและติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผลและสะท้อนความก้าวหน้า เพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ พร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม					
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัวทางความคิด โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการระดมความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและมองเห็นโอกาสในการแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามใช้เหตุผล จินตนาการ และดุลยพินิจในการเผชิญกับความท้าทาย รวมทั้งตั้งคำถาม ทบทวน ความเชื่อ และค่านิยมเดิมผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ และเสนอแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทบทวน ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติเดิมและใช้ดุลยพินิจในการพัฒนาหรือหาแนวทางที่เหมาะสมกว่าผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการคิดแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการทำงานอย่างอิสระและต่อเนื่อง					
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและเส้นทางการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน และมอบหมายงานได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ให้บุคลากรสามารถปรึกษา สะท้อนความคิดเห็นและรับคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้การยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศเอื้อต่อการสื่อสารและไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเพื่อหล่อหลอมและบูรณาการ ค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนทางความคิด จนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ร่วมของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดและต่อยอดค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกยึดเหนี่ยวจิตใจ สร้างความผูกพัน ลดความขัดแย้งและเอื้อต่อการตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของเป้าหมายร่วม ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในบริบทการศึกษาในอนาคต					
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและสื่อสารค่านิยม บรรทัดฐานและแบบแผนความคิดร่วมขององค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมและบรรทัดฐานร่วม ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลรุ่นต่าง ๆ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ ทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศทางการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความร่วมมือ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนขององค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมและภาคภูมิใจความเป็นองค์กรเดียวกัน รวมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบและการทำงานที่เน้นคุณภาพ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความขัดแย้งบนพื้นฐานค่านิยมร่วมและเป้าหมายองค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงระดับเดียว ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
4 หมายถึง สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อยู่ในระดับ **มาก**
3 หมายถึง สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
2 หมายถึง สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อยู่ในระดับ **น้อย**
1 หมายถึง สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม						
0	ครูผู้สอนปฏิบัติตนในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติตนในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม						
หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลของครูที่สะท้อนถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม						
1	ครูผู้สอนปฏิบัติตนในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์					
3	ครูผู้สอนแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4	ครูผู้สอนนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้						
หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยบูรณาการความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคล และเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้					
7	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพและความสุขของผู้เรียน					
8	ครูผู้สอนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
9	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม					
10	ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ในเนื้อหาวิชาเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม					
3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
หมายถึง ความสามารถของครูในการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ โดยใช้ทักษะการสื่อสาร ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงและร่วมกันสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาการศึกษา						
11	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ					
12	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล					
13	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนอื่น ๆ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนางาน					
15	ครูผู้สอนใช้ความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
	4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
	หมายถึง ความสามารถของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ใช้กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ รวมถึงการวัดและประเมินผล โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการรวบรวม วิเคราะห์และจัดการข้อมูล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน					
16	ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
17	ครูผู้สอนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการวัดและประเมินผล ไปวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน					
18	ครูผู้สอนใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
20	ครูผู้สอนพัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 60 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ขนาดสถานศึกษา** ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 60 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเชื่อมโยงแนวโน้มในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความศรัทธาให้บุคลากรร่วมมือกันขับเคลื่อนงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงถึงความเป็นแบบอย่างของการยึดมั่นในคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการมีความสามารถเชิงวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารภารกิจและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้ร่วมงานโดยให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงทีและสร้างสรรค์ทั้งในที่ประชุมและสื่อออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)									
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชย และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่เหมาะสมรวมทั้งสื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายและติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามผลและสะท้อนความก้าวหน้า เพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและคาดหวังในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. การกระตุ้นทางปัญญา									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตั้งคำถามและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ และเสนอแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทบทวน ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติเดิมและใช้ดุลยพินิจในการพัฒนาหรือหาแนวทางที่เหมาะสมกว่าผ่านกระบวนการสะท้อนคิดทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการคิดแก้ปัญหา รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมการทำงานอย่างอิสระและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ชี้แนะเพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุนและมอบหมายงานได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ให้บุคลากรสามารถปรึกษา สะท้อนความคิดเห็นและรับคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้การยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศเอื้อต่อการสื่อสารและไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร									
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและสื่อสารค่านิยม บรรทัดฐานและแบบแผนความคิดร่วมขององค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยม และบรรทัดฐานร่วม ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลรุ่นต่าง ๆ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)									
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศทางการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความร่วมมือ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมและภาคภูมิใจความเป็นองค์กรเดียวกัน รวมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบและการทำงานที่เน้นคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความขัดแย้งบนพื้นฐานค่านิยมร่วมและเป้าหมายองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 61 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องทั้งหมด 27 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม									
1	ครูผู้สอนปฏิบัติตนในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้									
6	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพและความสุขของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้ในเนื้อหาวิชาเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล									
11	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูผู้สอนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูผู้สอนใช้ความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน									
16	ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)									
17	ครูผู้สอนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการวัดและประเมินผล ไปวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูผู้สอนใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูผู้สอนพัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 62 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 มีความสอดคล้องทั้งหมด 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 63 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.775 – 0.845 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917	1	0.801
	2	0.845
	3	0.778
	4	0.797
	5	0.775
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.928	6	0.807
	7	0.847
	8	0.847
	9	0.830
	10	0.735
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.771 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934	11	0.805
	12	0.771
	13	0.825
	14	0.869
	15	0.860
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.787 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946	16	0.839
	17	0.871
	18	0.787
	19	0.879
	20	0.853
	21	0.787

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 63 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	22	0.791
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.785 – 0.855	23	0.785
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936	24	0.787
	25	0.855
	26	0.820
	27	0.838
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.879 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.986		

จากตาราง 63 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.879 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.775 – 0.845 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.928

3. การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.771 – 0.869 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.787 – 0.879 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.785 – 0.855 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.794 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941	1	0.879
	2	0.862
	3	0.843
	4	0.794
	5	0.827
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.755 – 0.916 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.937	6	0.852
	7	0.916
	8	0.792
	9	0.755
	10	0.844
3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.730 – 0.849 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	11	0.833
	12	0.849
	13	0.730
	14	0.827
	15	0.819
4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907	16	0.791
	17	0.778
	18	0.870
	19	0.732
	20	0.705
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.916 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 เท่ากับ 0.981		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 64 พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.916 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.794 – 0.879 และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941

2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.755 – 0.916 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.937

3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.730 – 0.849 และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927

4. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.870 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xt1	332	1.40	5.00	4.0994	.84360
xt2	332	1.60	5.00	4.0886	.80436
xt3	332	1.60	5.00	4.0265	.86853
xt4	332	1.50	5.00	4.0950	.79279
xt5	332	1.50	5.00	4.1168	.79618
xt	332	2.19	5.00	4.0868	.69026
Valid N (listwise)	332				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
yt1	332	2.00	5.00	4.1916	.62258
yt2	332	2.40	5.00	4.1548	.60711
yt3	332	1.80	5.00	4.1693	.65895
yt4	332	2.20	5.00	4.1705	.65163
yt	332	2.45	5.00	4.1715	.56209
Valid N (listwise)	332				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xt1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2067	.84025	.08857
	ครูผู้สอน	242	4.0595	.84309	.05420
xt2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2756	.77869	.08208
	ครูผู้สอน	242	4.0190	.80422	.05170
xt3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1289	.80800	.08517
	ครูผู้สอน	242	3.9884	.88858	.05712
xt4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2589	.76835	.08099
	ครูผู้สอน	242	4.0340	.79464	.05108
xt5	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2556	.65319	.06885
	ครูผู้สอน	242	4.0652	.83858	.05391
xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2277	.63081	.06649
	ครูผู้สอน	242	4.0344	.70517	.04533

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
xt1	Equal variances assumed	1.098	.295	1.415	330	.158	.14716	.10400	-.05742	.35174
	Equal variances not assumed			1.417	159.848	.158	.14716	.10384	-.05790	.35223
xt2	Equal variances assumed	.268	.605	2.606	330	.010	.25655	.09845	.06287	.45022
	Equal variances not assumed			2.645	164.080	.009	.25655	.09701	.06501	.44809
xt3	Equal variances assumed	3.500	.062	1.311	330	.191	.14046	.10712	-.07026	.35117
	Equal variances not assumed			1.370	174.061	.173	.14046	.10255	-.06194	.34286
xt4	Equal variances assumed	1.722	.190	2.313	330	.021	.22488	.09724	.03358	.41618
	Equal variances not assumed			2.349	164.288	.020	.22488	.09575	.03581	.41395
xt5	Equal variances assumed	8.591	.004	1.945	330	.053	.19035	.09789	-.00222	.38292
	Equal variances not assumed			2.177	203.333	.031	.19035	.08744	.01794	.36276
xt	Equal variances assumed	1.922	.167	2.282	330	.023	.19329	.08468	.02670	.35988
	Equal variances not assumed			2.402	176.842	.017	.19329	.08047	.03447	.35210

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
yt1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.3444	.56412	.05946
	ครูผู้สอน	242	4.1347	.63471	.04080
yt2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2822	.61946	.06530
	ครูผู้สอน	242	4.1074	.59683	.03837
yt3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.3667	.60504	.06378
	ครูผู้สอน	242	4.0959	.66425	.04270
yt4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.3489	.54757	.05772
	ครูผู้สอน	242	4.1041	.67540	.04342
yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.3356	.51632	.05442
	ครูผู้สอน	242	4.1105	.56719	.03646

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
yt1	Equal variances assumed	1.447	.230	2.756	330	.006	.20973	.07611	.06001	.35946
	Equal variances not assumed			2.908	177.963	.004	.20973	.07211	.06742	.35204
yt2	Equal variances assumed	.353	.553	2.348	330	.019	.17478	.07445	.02833	.32124
	Equal variances not assumed			2.308	154.269	.022	.17478	.07573	.02518	.32439
yt3	Equal variances assumed	.236	.627	3.381	330	.001	.27080	.08010	.11322	.42838
	Equal variances not assumed			3.528	173.778	.001	.27080	.07675	.11932	.42228
yt4	Equal variances assumed	5.188	.023	3.081	330	.002	.24476	.07944	.08848	.40103
	Equal variances not assumed			3.389	195.137	.001	.24476	.07222	.10232	.38720
yt	Equal variances assumed	.795	.373	3.290	330	.001	.22502	.06839	.09048	.35955
	Equal variances not assumed			3.435	173.878	.001	.22502	.06551	.09572	.35431

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
xt1	Between Groups	2.243	2	1.121	1.581	.207
	Within Groups	233.317	329	.709		
	Total	235.560	331			
xt2	Between Groups	3.866	2	1.933	3.024	.050
	Within Groups	210.290	329	.639		
	Total	214.157	331			
xt3	Between Groups	1.032	2	.516	.682	.506
	Within Groups	248.655	329	.756		
	Total	249.687	331			
xt4	Between Groups	.846	2	.423	.672	.511
	Within Groups	207.191	329	.630		
	Total	208.038	331			
xt5	Between Groups	.707	2	.353	.556	.574
	Within Groups	209.117	329	.636		
	Total	209.823	331			
xt	Between Groups	1.337	2	.669	1.407	.246
	Within Groups	156.369	329	.475		
	Total	157.706	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Size	(J) Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
xt1	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12816	.11330	.528	-.1504	.4068
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.07874	.11063	.776	-.3508	.1933
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12816	.11330	.528	-.4068	.1504
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.20690	.11717	.212	-.4950	.0812
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.07874	.11063	.776	-.1933	.3508
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.20690	.11717	.212	-.0812	.4950
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12816	.11330	.259	-.0947	.3510
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.07874	.11063	.477	-.2964	.1389
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12816	.11330	.259	-.3510	.0947
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.20690	.11717	.078	-.4374	.0236
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.07874	.11063	.477	-.1389	.2964
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.20690	.11717	.078	-.0236	.4374
xt2	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.16663	.10756	.303	-.0979	.4311
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10526	.10503	.606	-.3635	.1530
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.16663	.10756	.303	-.4311	.0979
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.27189	.11124	.052	-.5454	.0017
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10526	.10503	.606	-.1530	.3635
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.27189	.11124	.052	-.0017	.5454
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.16663	.10756	.122	-.0450	.3782
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10526	.10503	.317	-.3119	.1014
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.16663	.10756	.122	-.3782	.0450
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.27189*	.11124	.015	-.4907	-.0531
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10526	.10503	.317	-.1014	.3119
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.27189*	.11124	.015	.0531	.4907
xt3	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12739	.11696	.553	-.1602	.4150
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.01324	.11421	.993	-.2676	.2941
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12739	.11696	.553	-.4150	.1602
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.11414	.12096	.641	-.4116	.1833
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01324	.11421	.993	-.2941	.2676
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.11414	.12096	.641	-.1833	.4116
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12739	.11696	.277	-.1027	.3575
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.01324	.11421	.908	-.2114	.2379
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12739	.11696	.277	-.3575	.1027
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.11414	.12096	.346	-.3521	.1238
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01324	.11421	.908	-.2379	.2114
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.11414	.12096	.346	-.1238	.3521
xt4	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.03498	.10677	.948	-.2276	.2975
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08792	.10426	.701	-.3443	.1684
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.03498	.10677	.948	-.2975	.2276
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.12290	.11042	.539	-.3944	.1486
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.08792	.10426	.701	-.1684	.3443
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.12290	.11042	.539	-.1486	.3944
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.03498	.10677	.743	-.1751	.2450
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08792	.10426	.400	-.2930	.1172
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.03498	.10677	.743	-.2450	.1751
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.12290	.11042	.266	-.3401	.0943
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.08792	.10426	.400	-.1172	.2930
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.12290	.11042	.266	-.0943	.3401
xt5	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.10783	.10726	.604	-.1559	.3716
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.01795	.10474	.985	-.2396	.2755
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.10783	.10726	.604	-.3716	.1559
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08988	.11093	.720	-.3627	.1829
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01795	.10474	.985	-.2755	.2396
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.08988	.11093	.720	-.1829	.3627
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.10783	.10726	.315	-.1032	.3188
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	.01795	.10474	.864	-.1881	.2240
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.10783	.10726	.315	-.3188	.1032
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08988	.11093	.418	-.3081	.1283
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01795	.10474	.864	-.2240	.1881
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.08988	.11093	.418	-.1283	.3081
xt	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.11034	.09275	.494	-.1177	.3384
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.04672	.09057	.875	-.2694	.1760
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.11034	.09275	.494	-.3384	.1177
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.15706	.09593	.263	-.3929	.0788
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.04672	.09057	.875	-.1760	.2694
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.15706	.09593	.263	-.0788	.3929
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.11034	.09275	.235	-.0721	.2928
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.04672	.09057	.606	-.2249	.1314
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.11034	.09275	.235	-.2928	.0721
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.15706	.09593	.103	-.3458	.0316
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.04672	.09057	.606	-.1314	.2249
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.15706	.09593	.103	-.0316	.3458

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yt1	Between Groups	.582	2	.291	.750	.473
	Within Groups	127.714	329	.388		
	Total	128.296	331			
yt2	Between Groups	.650	2	.325	.881	.415
	Within Groups	121.353	329	.369		
	Total	122.002	331			
yt3	Between Groups	1.573	2	.786	1.820	.164
	Within Groups	142.154	329	.432		
	Total	143.727	331			
yt4	Between Groups	1.495	2	.748	1.769	.172
	Within Groups	139.056	329	.423		
	Total	140.551	331			
yt	Between Groups	.836	2	.418	1.326	.267
	Within Groups	103.742	329	.315		
	Total	104.579	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) Size	(J) Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
yt1	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.00204	.08382	1.000	-.2082	.2041
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.09025	.08185	.545	-.2915	.1110
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.00204	.08382	1.000	-.2041	.2082
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08822	.08669	.596	-.3014	.1250
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.09025	.08185	.545	-.1110	.2915
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.08822	.08669	.596	-.1250	.3014
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.00204	.08382	.981	-.1669	.1629
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.09025	.08185	.271	-.2513	.0708
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.00204	.08382	.981	-.1629	.1669
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.08822	.08669	.310	-.2588	.0823
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.09025	.08185	.271	-.0708	.2513
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.08822	.08669	.310	-.0823	.2588
yt2	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04432	.08171	.863	-.2452	.1566
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10576	.07979	.416	-.3020	.0904
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.04432	.08171	.863	-.1566	.2452
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.06145	.08450	.768	-.2692	.1463
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10576	.07979	.416	-.0904	.3020
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.06145	.08450	.768	-.1463	.2692
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	-.04432	.08171	.588	-.2051	.1164
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.10576	.07979	.186	-.2627	.0512
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	.04432	.08171	.588	-.1164	.2051
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.06145	.08450	.468	-.2277	.1048
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.10576	.07979	.186	-.0512	.2627
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.06145	.08450	.468	-.1048	.2277
yt3	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12011	.08844	.399	-.0973	.3376
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.05009	.08636	.845	-.2624	.1623
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12011	.08844	.399	-.3376	.0973
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.17020	.09146	.179	-.3951	.0547
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.05009	.08636	.845	-.1623	.2624
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.17020	.09146	.179	-.0547	.3951
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.12011	.08844	.175	-.0539	.2941
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.05009	.08636	.562	-.2200	.1198
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.12011	.08844	.175	-.2941	.0539
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.17020	.09146	.064	-.3501	.0097
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.05009	.08636	.562	-.1198	.2200
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.17020	.09146	.064	-.0097	.3501
yt4	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.01605	.08747	.983	-.1990	.2311
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.13547	.08541	.286	-.3455	.0746
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01605	.08747	.983	-.2311	.1990
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.15152	.09046	.247	-.3739	.0709
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.13547	.08541	.286	-.0746	.3455
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.15152	.09046	.247	-.0709	.3739
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.01605	.08747	.855	-.1560	.1881
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.13547	.08541	.114	-.3035	.0326
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.01605	.08747	.855	-.1881	.1560
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.15152	.09046	.095	-.3295	.0264
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.13547	.08541	.114	-.0326	.3035
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.15152	.09046	.095	-.0264	.3295
yt	Scheffe	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.02245	.07555	.957	-.1633	.2082
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.09539	.07377	.434	-.2768	.0860
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.02245	.07555	.957	-.2082	.1633
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.11785	.07813	.322	-.3100	.0743
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.09539	.07377	.434	-.0860	.2768
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.11785	.07813	.322	-.0743	.3100
	LSD	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	.02245	.07555	.767	-.1262	.1711
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.09539	.07377	.197	-.2405	.0497
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	-.02245	.07555	.767	-.1711	.1262
			โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-.11785	.07813	.132	-.2715	.0359
		โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดกลาง	.09539	.07377	.197	-.0497	.2405
			โรงเรียนขนาดใหญ่	.11785	.07813	.132	-.0359	.2715

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Correlations

Correlations

		xt	xt1	xt2	xt3	xt4	xt5	yt	yt1	yt2	yt3	yt4
xt	Pearson Correlation	1	.820**	.844**	.854**	.831**	.862**	.643**	.573**	.516**	.621**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt1	Pearson Correlation	.820**	1	.604**	.610**	.600**	.657**	.475**	.413**	.380**	.456**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt2	Pearson Correlation	.844**	.604**	1	.682**	.634**	.666**	.495**	.446**	.386**	.477**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt3	Pearson Correlation	.854**	.610**	.682**	1	.632**	.679**	.487**	.441**	.373**	.473**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt4	Pearson Correlation	.831**	.600**	.634**	.632**	1	.608**	.713**	.638**	.626**	.639**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt5	Pearson Correlation	.862**	.657**	.666**	.679**	.608**	1	.519**	.456**	.390**	.549**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt	Pearson Correlation	.643**	.475**	.495**	.487**	.713**	.519**	1	.882**	.887**	.893**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt1	Pearson Correlation	.573**	.413**	.446**	.441**	.638**	.456**	.882**	1	.720**	.731**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt2	Pearson Correlation	.516**	.380**	.386**	.373**	.626**	.390**	.887**	.720**	1	.717**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt3	Pearson Correlation	.621**	.456**	.477**	.473**	.639**	.549**	.893**	.731**	.717**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt4	Pearson Correlation	.564**	.429**	.441**	.435**	.623**	.435**	.878**	.679**	.718**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	xt4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	xt5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: yt

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713[a]	.509	.507	.39450
2	.721[b]	.520	.517	.39050

a. Predictors: (Constant), xt4

b. Predictors: (Constant), xt4, xt5

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.100	.114		18.412	.000
	xt4	.506	.027	.713	18.493	.000
2	(Constant)	1.947	.126		15.512	.000
	xt4	.448	.034	.632	13.128	.000
	xt5	.095	.034	.134	2.791	.006

a. Dependent Variable: yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** ..... น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 2 ด้าน ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยคัดสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหา

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

"พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพเฉพาะบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและออนไลน์ รวมถึงใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อออกแบบการสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและเส้นทางการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร"

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อใช้ออกแบบการสนับสนุน ชี้แนะ และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพเฉพาะบุคคล อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมกับองค์กร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเพื่อหล่อหลอมและบูรณาการ ค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนทางความคิด จนกลายเป็นวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ร่วมของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และการสื่อสารทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดและต่อยอดค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยวัฒนธรรมดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกลไกยึดเหนี่ยวจิตใจ สร้างความผูกพัน ลดความขัดแย้งและเอื้อต่อการตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของเป้าหมายร่วม ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ อันเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในบริบทการศึกษาในอนาคต”

คำถาม ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างและบูรณาการค่านิยมร่วม เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกร่วมในการทำงาน และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางกนกกร ทองทิพย์
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสุภารัตน์ อัฐประจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางบุษกร ศรีระดา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางรุ่งอรุณ ถำวาปี ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายพุทธิพงศ์ โกษาแสง
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤศจิกายน 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 290/2 ถนน นิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม
	อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบะฮีวิทยาคม ตำบลบะฮี
	อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6
	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
	อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.)
	สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านท่ากระเสริม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
	อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครูชำนาญการ โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
	อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร