



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

นราธิป แก้วปีลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

นราธิป แก้วปี่ลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
DISRUPTIVE ERA AFFECTING FUNCTIONAL COMPETENCY
OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
NARATHIP KAEOPPEELA

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

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นราธิป แก้วปี่ลา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ภิญโญ ทองเหลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิล่า) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ดร.วิรัช มะเจี้ยว ผู้อำนวยการโรงเรียนค้อวิทยา คม นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม และนางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ นายฉัตรชัย ไชยมงคล นายกิตติศักดิ์ โสตาภา นายประสิทธิ์ มายูร นายสมศักดิ์ ธรรมโม และนางสาวปานใจ สุนา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณตาปิ่น สมรฤทธิ์ คุณยายรวน สมรฤทธิ์ คุณพ่อวันสว่าง แก้วปิลลา คุณแม่วันภา สมรฤทธิ์ ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นราธิป แก้วปิลลา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	นราธิป แก้วปิล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 318 คน จาก 51 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.906 และค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่า
อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบ
ค่าที ชนิด Independent Samples ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน สำหรับแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ประจำสายงานของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. สมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.711$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.00
6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูเสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยผู้บริหารควรเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การสร้างการมีส่วนร่วมและเป้าหมายร่วม 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน พัฒนาระบบและเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ 3) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยผู้บริหารควรพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ยุคพลิกผัน สมรรถนะประจำสายงานของครู

TITLE	Academic Leadership of School Administrators in the Disruptive Era Affecting Functional Competency of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Narathip Kaeopeeela
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Pinyo Thonglao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to compare, and determine the relationship, to investigate the predictive power, and to establish guidelines for developing the academic leadership of school administrators in the disruptive era that affected teachers' functional competency under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom (SESAO), as perceived by school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan's table. The sample, selected through stratified random sampling, consisted of 318 participants, including school administrators and teachers from 51 schools under the SESA0 Nakhon Phanom during the 2025 academic year. The research instruments comprised two questionnaires: one assessing the academic leadership of school administrators in the disruptive era, and another measuring teachers' functional competency, revealing the discriminative power ranging from 0.638 to 0.906, and from 0.503 to 0.802, with the reliability of 0.980 and 0.964, respectively. Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The development guidelines were examined and analyzed through expert interviews and content analysis.

The findings were as follows:

1. The academic leadership of school administrators in the disruptive era was overall at a high level, whereas the teachers' functional competency was overall at a high level.

2. The academic leadership of school administrators in the disruptive era, classified by positions and school sizes, showed statistically significant differences overall and in each aspect at the 0.01 level.

3. Teachers' functional competency, classified by positions, showed no statistically significant differences overall and in each aspect; however, differences were found by school sizes overall and in each aspect at the 0.01 level of significance.

4. The academic leadership of school administrators in the disruptive era, and teachers' functional competency had a high positive relationship ($r_{xy} = 0.711$) at the 0.01 level of significance.

5. The academic leadership of school administrators in the disruptive era that significantly predicted teachers' functional competency at the 0.01 level of significance comprised personnel development and career advancement, cultivation of an academic atmosphere, and authentic learning measurement and evaluation through digital technological innovation, jointly predicting 51.00 percent of the variance.

6. The proposed guidelines for developing the academic leadership of school administrators in the disruptive era that could predict teachers' functional competency consisted of three aspects: 1) cultivation of an academic atmosphere, emphasizing collegial supervision, participation, and shared goals; 2) authentic learning measurement and evaluation through digital technological innovation, focusing on clear policies, digital systems and tools, and teachers' competencies in assessment and information utilization; and 3) personnel development and career advancement, emphasizing continuous professional development, motivation enhancement, a learning organization culture, and digital technology integration for personnel capacity building.

Keywords: Academic Leadership, Disruptive Era, Teachers' Functional Competency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน	22
ความหมายของยุคพลิกผัน	22
การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	24
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	26
องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	28
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ความหมายของภาวะผู้นำ	36
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ	38
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	40
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	43
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	54
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	54
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน	
ยุคพลิกผัน	57
สมรรถนะประจำสายงานของครู	75
ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะครู	76
ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู	77
องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู	79
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	88
ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	88
โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา นครพนม	89
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ..	89
ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา นครพนม	90
ทิศทางการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา นครพนม	93
ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา นครพนม	96
นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	101
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	108
งานวิจัยในประเทศ	108
งานวิจัยต่างประเทศ	114

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	118
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	124
การเก็บรวบรวมข้อมูล	128
การวิเคราะห์ข้อมูล	128
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	130
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	132
ผู้ทรงคุณวุฒิ	132
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	133
การวิเคราะห์ข้อมูล	134
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	135
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	138
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำ สายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	183
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	201
ความมุ่งหมายของการวิจัย	201
สมมติฐานของการวิจัย	202
วิธีดำเนินการวิจัย	203
สรุปผลการวิจัย	207
อภิปรายผล	210
ข้อเสนอแนะ	220
บรรณานุกรม	223
ภาคผนวก	241
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	243
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	249
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	275
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	299
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	311
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	317
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	329
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์	335
ประวัติย่อของผู้วิจัย	343

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	32
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	48
3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ...	57
4 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	91
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	120
6 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)	126
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	139
8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยรวม	140
9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	141
10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	142
11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ดิจิทัล	143
12 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการนิเทศการสอน	144
13 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	145
14 สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม	146
15 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	147
16 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	149
18 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	150
19 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	151
20 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	152
21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	153
22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	154
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	155
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	157
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู จากตัวแปรทั้งหมด	159
26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม	161
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	163
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (Y ₃)	164
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	165
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	166
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านสร้าง ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₆)	167
33 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู	168
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครูโดยรวม	171
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁)	172
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	175
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	177
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	178
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Y ₆)	180
41 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	182
42 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₂)	187
43 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดย ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₃)	193
44 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X ₅)	198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	301
46 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคคลิทัศน์	302
47 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ ที่ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู	307
48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	313
49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	315

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ ธรรมโม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าจำปา วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569	337
3 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา คีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569	337
4 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569	338
5 สัมภาษณ์ ดร.วิรัช มะเจี้ยว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนค้อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569	338
6 สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ มายูร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569	339
7 สัมภาษณ์ นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569	339
8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2569	340

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2569	340
10 สัมภาษณ์ นางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2569	341
11 สัมภาษณ์ นางสาวปานใจ สุนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพะทายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2569	341

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การศึกษาามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

สัญญาณการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าของโลกและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้มีความทันสมัย สะดวกสบายและรวดเร็ว ครอบคลุมทุกอย่าง ทั้งการเดินทาง การสื่อสาร ความบันเทิง และอีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีวิกฤตการเกิดโรคระบาดจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั่วโลกที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ ผังรากลึกลงไปในระบบความคิดของผู้คนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิตนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา วิกฤตโรคระบาดจึงเป็นตัวเร่งสำคัญผนวกกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทำให้ความเป็นโลกาภิวัตน์ดำเนินไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น จนทำให้เกิดภาวะพลิกผัน (Disruption Period) หรือภาวะการไม่หยุดนิ่งของการพัฒนาขึ้น (นพดล เจนอักษร, มัทนา วังธนอมศักดิ์ และนุชรา รัตนศิริประภา, 2564, หน้า 51)

อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเข้ามาแทนที่ และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเป็นผลมาจากการเข้าถึงนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล ความสะดวก ความเร็ว ข้อมูล และพฤติกรรมนอกกรอบ ตลอดจนจนถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมากในโลกออนไลน์ การเตรียมตัวเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน การเปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลกยุคพลิกผัน (Disruptive World) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในการบริหารองค์กรการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2562, หน้า 248) ซึ่งยุคพลิกผันส่งผลกระทบต่อวงการการศึกษาเป็นอย่างมาก เหตุการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง คือ การถูกแทนที่ (Disruption) เช่น การมีห้องเรียนเสมือนจริงทดแทนการเรียนรู้ในห้องเรียน ส่งผลให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการเรียนรู้ หากผู้เรียนและผู้สอนรู้จักการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและการเรียนรู้จะทำให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตได้มาก ดังนั้น ผู้เรียนและผู้สอนจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนของบริบทของโลกในยุคปัจจุบัน โดยยุคพลิกผันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าก็จะส่งผลกระทบต่องานและการดำเนินชีวิตของตัวเอง โดยในปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน จึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษาจากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น (กมลวรรณ จันทร, 2564, หน้า 1004 – 1005)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม การแข่งขันที่มากขึ้น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นทั้งในสังกัดภาครัฐและเอกชน ต่างยอมรับว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงาน ทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ

ทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือ การชื่นชม ยินดีเห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 25) โดยภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2560, หน้า 22)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การโดยทั่วไปที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วนสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีกด้วย โดยภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลจะโดยอำนาจหน้าที่หรือโดยได้รับความเชื่อถือศรัทธาที่มีอยู่กับบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (สมจิตร เจริญกร, 2561, หน้า 1) โดยงานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

และการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบริบททางการศึกษาปัจจุบันมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน งานวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การเรียนรู้ออนไลน์และหลักสูตรขนาดใหญ่แบบเปิด โดยชี้ให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในช่วงที่สถาบันการศึกษาต้องเผชิญกับแรงกดดันให้ปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ทางการศึกษา (Gerber, 2014, pp. 1 – 3) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Sawdhi et al. (2024, pp. 1 – 3) ที่กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถรับมือกับความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และวิกฤตการณ์ที่ส่งผลต่อระบบการศึกษา ผู้นำจำเป็นต้องมีความพร้อมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำในช่วงเวลาที่มีความไม่แน่นอนยังต้องเน้นความยืดหยุ่น การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างสมรรถนะครูและองค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถรักษาคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การดำเนินงานภายใต้สภาวะที่เรียกว่า “ยุคพลิกผัน” ของสถานศึกษา ซึ่งทำให้บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญยิ่งขึ้น งานวิจัยคลาสสิกและร่วมสมัยต่างชี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การกำกับติดตามการสอน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียน

การสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Hallinger, 2005, p. 225; Hallinger & Murphy, 1985, p. 221) ขณะเดียวกัน การทบทวนงานวิจัยเชิงอภิมาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลลัพธ์ผู้เรียนผ่านการพัฒนาครูและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008, p. 660) นอกจากนี้ แนวคิดการพัฒนาครูฐานสมรรถนะระบุว่าการสนับสนุนทางวิชาการ การนิเทศ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานของครู เช่น การออกแบบการเรียนรู้และการประเมินผล (OECD, 2019, p. 34) สำหรับบริบทของประเทศไทย พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 87) อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยจำนวนมากยืนยันบทบาทของภาวะผู้นำต่อการพัฒนาครู แต่การศึกษาที่บูรณาการภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลวัตผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับมัธยมศึกษา ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การศึกษาความเชื่อมโยงดังกล่าวจึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เพื่ออธิบายกลไกที่ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะประจำสายงานของครู เป็นหนึ่งในข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2) ที่กำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาผู้มีหน้าที่สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีระดับสมรรถนะที่จำเป็น 2 สมรรถนะ อันได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) โดยสมรรถนะประจำสายงานของครู เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับความคิดองค์รวมอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในสาระวิชาหลัก และการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นผลให้ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายมาเป็นผู้ออกแบบกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้เสนอแนะ

เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือไปเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำให้ผู้เรียน เข้าถึงองค์ความรู้ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการนำความรู้ที่ได้นั้นมา แลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” พันธกิจ อันได้แก่ จัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม โดยพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และพัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการบริหาร การจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม, 2568, ออนไลน์) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม (พ.ศ. 2563 – 2565) ที่มุ่งพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นำเทคโนโลยี รองรับการพัฒนา

ประเทศและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม, 2567, หน้า 49)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีความสำคัญในการพัฒนา กระตุ้น และส่งเสริม
ครูผู้สอน ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหาร
จัดการที่เน้นคุณภาพ อันจะส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนและคุณภาพของสถานศึกษา
ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัศึกษานครพนม และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ต่อการนำมาปรับปรุง พัฒนาด้านวิชาการในยุคพลิกผันของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ
ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของประเทศชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน กับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. ได้ทราบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. ได้ทราบอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

- 1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 200); สาริตรี มาตขาว (2560, หน้า 29); สุชาติ พันธก้อม (2563, หน้า 37); ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 34); เจษฎาภรณ์ พุฒป่า และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565, หน้า 101); ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 80); จีรารัตน์ สีหะมงคล (2566, หน้า 32); พัทธินดา มิ่งมิตร (2567, หน้า 41); Tedla (2012, pp. 1 – 7); Manaseh, (2016, pp. 38 – 43); Rivera (2024, p. 469) และ Ofojebe & Chukwuma

(2024, pp. 247 – 249) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 1.1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.4 การนิเทศการสอน

1.1.5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

1.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู ศึกษาจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 (2553, หน้า 25) ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบด้วย

- 1.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 1.2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.5 ภาวะผู้นำครู
- 1.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,579 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง จำนวน 688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 612 คน จาก 39 โรงเรียน

2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,012 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 967 คน จาก 12 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก / ขนาดกลาง

3.1.2.2 ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

3.2.1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

3.2.1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.1.4 การนิเทศการสอน

3.2.1.5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

3.2.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู

3.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

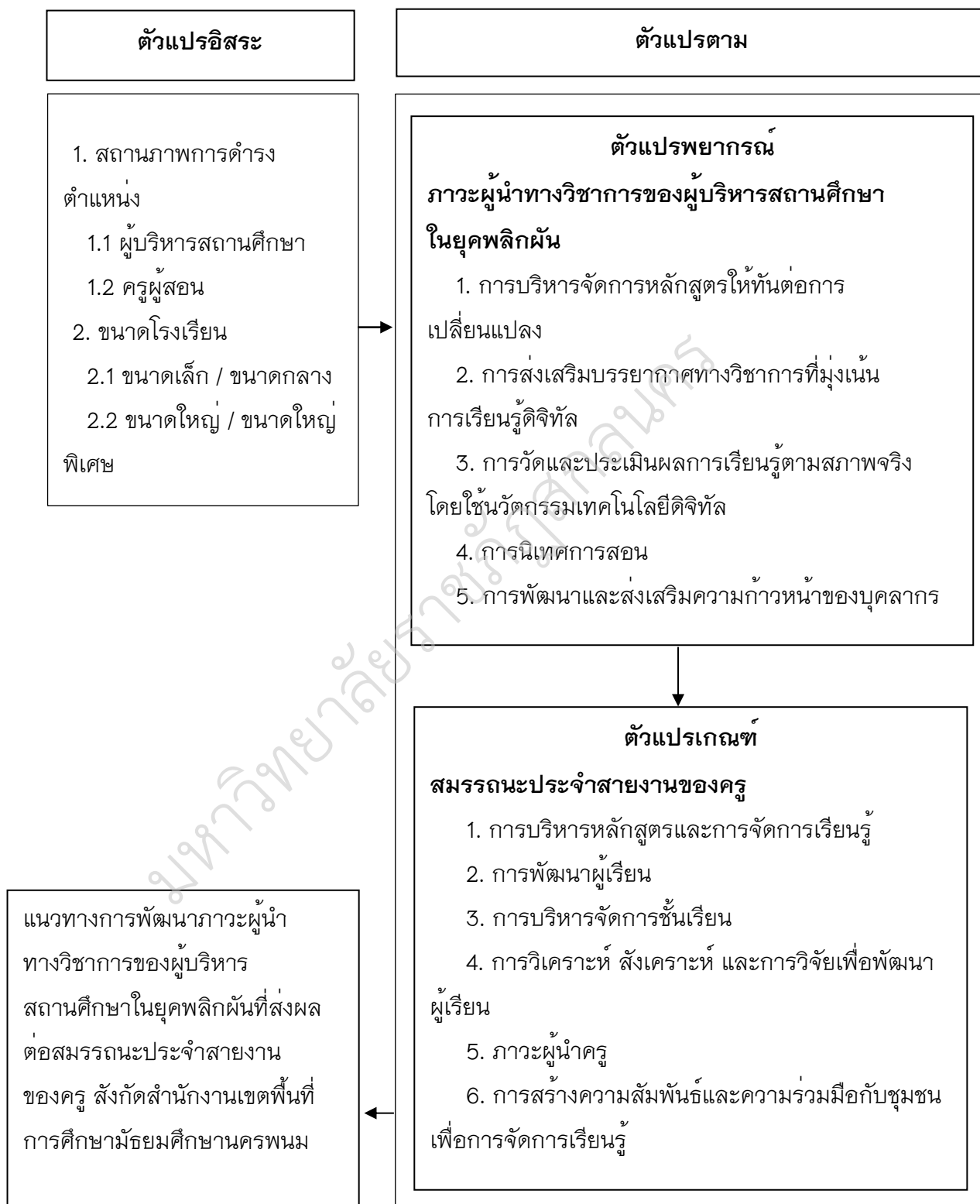
3.2.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 200); สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 29) ; สุชาติ พันธุ์ก้อม (2563, หน้า 37) ; ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 34); เจษฎาภรณ์ พุดป่า และธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565, หน้า 101); ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 80); จีรารัตน์ สีหะมงคล (2566, หน้า 32); พณนิดา มิ่งมิตร (2567, หน้า 41); Tedla (2012, pp. 1 – 7), Manaseh, (2016, pp. 38 – 43); Rivera (2024, p. 469) และ Ofojebe & Chukwuma (2024, pp. 247 – 249) แล้วจึงสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ดิจิทัล 4) การนิเทศการสอน 5) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมิน สมรรถนะประจำสายงานครู ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลัน ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เป็นการแทนที่รูปแบบเดิม ด้วยแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะสำคัญอยู่ในบริบทของความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ สภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ทุกภาคส่วนต้องหยุดยั้งคิดสิ่งเดิมและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

2. การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอนจากแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล โดยเทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญในการแทนที่วิธีการเรียนการสอนแบบเก่า เกิดการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ควบคู่กับการออกแบบเนื้อหาที่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้น วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย การเรียนรู้จึงมีลักษณะยืดหยุ่น สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง การศึกษาในยุคนี้จึงเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถ บทบาท และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาและส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศและพัฒนาครู การประสานงานโครงการและทรัพยากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยให้ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ หรือ สิ่งใหม่ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และมีแนวคิดการบริหารของตนเอง ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษา มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการสำคัญที่มุ่งนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผนจัดการ ส่งเสริม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งต้อง สามารถปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพ ของหลักสูตรและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย

3.2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การสร้างและพัฒนา สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และบรรยากาศ แห่งความอบอุ่นที่กระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออกทางวิชาการและสามารถศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและ นักเรียน สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจูงใจในการพัฒนาครูและนักเรียน รวมถึงการสร้าง แรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการส่งเสริม ให้ครูและนักเรียนพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนแสดงความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะผ่านการปฏิบัติภาระงานหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียง กับชีวิตจริงหรือบริบทวิชาชีพ โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายควบคู่กับการจัดการ เรียนรู้ และอาศัยเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ แฟ้มสะสมงาน อิเล็กทรอนิกส์ การจำลองสถานการณ์ หรือปัญญาประดิษฐ์ ในการเก็บรวบรวม

วิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทางวิชาการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน ออกแบบ ชี้นำ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพของครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการควบคุมหรือประเมินผลเพียงอย่างเดียว แต่เน้นการสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตยและความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติของการจัดการศึกษา

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเกิดขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและศักยภาพของบุคลากรในทิศทางที่ดีขึ้น องค์ความรู้ดังกล่าวเน้นว่าการพัฒนาสามารถทำได้ทั้งการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเอกสารวิชาการ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและสนับสนุนงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของเรนชิลโลเคอร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

5. สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคม และร่างกาย ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

5.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

5.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

5.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวล หาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

5.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของเรนชิสโลเคอร์ท ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นทางการ ซึ่งกำหนดเป็น 2 กลุ่ม

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในปีการศึกษา 2568

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในปีการศึกษา 2568

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 719 คน ลงมา

7.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 51 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 12 อำเภอ ในจังหวัดนครพนม ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ

9. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน หมายถึง กระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ผู้วิจัยนำข้อมูล

ด้านนั้น ๆ มาหากระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น โดยการ
สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงเสนอในรูปแบบความเรียงแจกแจงข้อต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอ ประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

1.1 ความหมายของยุคพลิกผัน

1.2 การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

1.4 องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน

4. สมรรถนะประจำสายงานของครู

4.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะครู

4.2 ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู

- 4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 5.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 5.2 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 5.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 5.4 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด
 - 5.5 ทิศทางการจัดการศึกษา
 - 5.6 ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
 - 5.7 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของยุคพลิกผันมีนักวิชาการ
และนักวิจัย ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ดังนี้

1. ความหมายของยุคพลิกผัน

หน่วยงานและนักวิชาการหลายท่าน ได้นิยามความหมายของยุคพลิกผัน
ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า
ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือ Disruptive Change คือ การ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทน
รูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้าง
ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 1) กล่าวว่า
ยุคพลิกผัน เป็นโลกใหม่ที่โหมเหมือนเดิม เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
โดย 1) Volatility คือ ความผันผวนที่สูง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันรวดเร็วที่มาจาก

การเกิด Disruptive เทคโนโลยีดิจิทัล 2) Uncertainty เป็นสถานะที่มีความไม่แน่นอน ทำให้ขาดความชัดเจน ยากต่อการตัดสินใจ 3) Complexity ความซับซ้อนที่จะทวีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การเชื่อมต่อทาง Internet IOT จะทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลง Big Data ที่อยู่ใน Cloud และ 4) Ambiguity ความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ สิ่งดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่ท้าทายทำให้เกิดแพลตฟอร์มใหม่

ศยามน อินสะอาด (2565, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การหยุดทำสิ่งเดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption Technology) อันมีผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

พรนิภา ปัญหาไชย (2568, หน้า 35) กล่าวว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในสถานะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงความเป็นใหญ่ของเงินทุนอย่างเข้าใจ เพื่อพัฒนาและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์

Gaffar, M. F. (2018, p. 276) กล่าวว่า ยุคแห่งการพลิกผัน (Disruptive Era) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนสูง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อเกือบทุกมิติของการดำรงชีวิตโดยปราศจากรูปแบบที่แน่นอน ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และไม่อาจประนีประนอมได้ ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความยุ่งยากซับซ้อน โดยทุกมิติของชีวิตได้หลอมรวมเข้าด้วยกันเป็นองค์รวมเดียว ขั้วเคลื่อนด้วยการปฏิวัติในหลากหลายด้าน อาทิ ดิจิทัล การเสมือนจริง อินเทอร์เน็ต ระบบออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ และความเชื่อมโยงระหว่างกัน กระบวนการดังกล่าวมีลักษณะเป็นปรากฏการณ์ระดับโลกที่กว้างขวางและรุนแรงก่อให้เกิดการปะทะและการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากทุกทิศทาง ครอบคลุมทุกมิติของสังคมจนหลอมรวมเป็นโครงสร้างใหม่ นำไปสู่การก่อกำเนิดวัฒนธรรมรูปแบบใหม่และอารยธรรมใหม่สำหรับมนุษยชาติบนโลก

Plook Teacher (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า V (Volatility) คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้ สามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ ด้วยการรู้จักติดตามข่าวสาร การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้จักปรับตัว U (Uncertainty) คือ ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ สามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วยการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ C (Complexity)

คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบ สามารถอุบถรอยโหว่จากผลกระทบนี้ ด้วยการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการทำเกิดการทำงานที่ง่ายขึ้น A (Ambiguity) คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ชัดเจน ซึ่งเราสามารถอุบถรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วยการรู้จักสื่อสาร ฉลาดสื่อสาร และรู้จักที่จะทำงานแบบร่วมมือ

สรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลันที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เป็นการแทนที่รูปแบบเดิมด้วยแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะสำคัญอยู่ในบริบทของความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ทุกภาคส่วนต้องหยุดยั้งติดสิ่งเดิมและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ โดยใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

2. การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิด หลักการในการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว คาดเดายาก Disruption Technology พลิกผันการศึกษาแบบ Disruption Education ด้วยการแทนที่สิ่งเดิม Displacement กล่าวคือ นักเรียนนั่งเรียนในห้องเรียนแทนที่ด้วยเทคโนโลยี นักเรียนนั่งเรียนอยู่บ้านผ่านห้องเรียนเสมือนจริง ครูผู้สอนเดิมใช้สื่อพื้นฐานในการสอน แทนที่การสอนด้วยสื่อแอปพลิเคชัน จึงกลายเป็นสิ่งใหม่ในทันที เรียกการเรียนการสอนใหม่ว่าการเรียนแบบออนไลน์ ในการศึกษาจากอดีตถึงปัจจุบันพัฒนาผ่านการเรียนการสอนที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย การศึกษาในยุค Disruptive Technology การเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่ควรเน้นย้ำการเรียนการสอนที่ต้องทำให้เกิดทางปัญญาและสามารถวัดผลจากการสังเกต พฤติกรรมได้ และการศึกษาสามารถอธิบายถึงสภาพการณ์ในเชิงปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแรงขับเคลื่อนให้การศึกษาพัฒนาไปตามยุคสมัย จากการคาดการณ์ในอนาคต การเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น การเตรียมความพร้อม การสร้างเครื่องมือการสอนบนแอปพลิเคชัน การเรียนการสอนผ่านระบบดิจิทัลการเรียนรู้

สถานการณ์ที่เสมือนจริง การออกแบบเนื้อหาที่คำนึงถึงความแตกต่างและความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอนเข้าสู่การเรียนรู้แบบออนไลน์

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาในยุคพลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียน ในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูล การเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์และสิ่งที่เห็นเป็นจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

สุภาณี ผาทองคำ (2568, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ยุคพลิกผันเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทน รูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการศึกษา มีความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยน เพื่อปรับให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียน ในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ นำไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์

Namptom (2019, Online) กล่าวถึง เทคนิควิธีการและเครื่องมือสำหรับการจัดการ VUCA World ให้เท่าทันหรือนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเข้าใจถึงโอกาสใหม่ ๆ ด้วย ความพร้อมในการรับมือความผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) ความชัดเจน (Clarify) 4) ความว่องไว (Agility) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Dhillon & Nguyen (2020, p. 36) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นต่อการจัดการสภาพแวดล้อมของ VUCA ต้องมีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจน ความคล่องแคล่ว ควบคู่ไปกับความสามารถในการใช้ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

Hermawan (2020, p. 198) กล่าวว่า การเป็นผู้นำยุค VUCA ใช้แนวคิด Johansen สามารถเอาชนะได้ด้วย วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของผู้นำองค์กรวิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่ง ความเข้าใจจะนำสมาชิกในที่มทุกคนมาแบ่งปันความคิด สร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม ความชัดเจน และความไว้วางใจ ความคล่องตัวในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาการที่เกิดขึ้นกะทันหันได้

Vaidya et al. (2020, p. 372) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีที่สุดในยุค VUCA ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความชัดเจนในความคิด เข้าใจสถานการณ์ และมีความไว้วางใจ

Meri (2021, pp. 146 – 147) กล่าวว่า VUCA Prime ถูกเสนอโดย Bob Johansen ในปี 2550 เป็นวิธีการที่เสนอแนวทางการปฏิบัติในสถานการณ์ VUCA ซึ่งช่วยควบคุมผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล โดยเทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญในการแทนที่วิธีการเรียนการสอนแบบเก่า เกิดการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ควบคู่กับการออกแบบเนื้อหาที่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้น วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย การเรียนรู้จึงมีลักษณะยืดหยุ่น สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง การศึกษาในยุคนี้จึงเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

3. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยมีนักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงความหมาย ดังนี้

กุลธิดา อินแก้วเครือ (2564, หน้า 985 – 991) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน คือ ผู้ที่ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร

การจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะที่ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากเดิม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 119) ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน คือ ผู้ที่มีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนาโครงสร้างและการส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การเรียนการสอน การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนที่ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเพื่อสร้างความสนใจ การกระตุ้นให้กับผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานสื่อนวัตกรรมที่สามารถสร้างเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่การเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาไปสู่สาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิดแบบเติบโต และเกิดความคิดสร้างสรรค์

ดวงหทัย สุขเมือง (2568, หน้า 332 – 333) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันจะต้องเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้มากยิ่งขึ้น โดยจะต้องมีคุณลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์เป็นนักการสื่อสาร เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ดี เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

Herman (2021, p. 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันหมายถึง ผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบจากรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมสู่การบริหารเชิงดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและคุณภาพผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ที่สามารถแปลงเป็นนโยบายที่เป็นรูปธรรม จัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดสมรรถนะ

Thampanya et al. (2021, p. 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง ผู้นำทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการรับมือและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ มุ่งสร้างสมดุลของคุณภาพการจัดการศึกษาและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน คือ ผู้นำที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาในทุกมิติของการศึกษา ทั้งในการปรับโครงสร้างองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ดิจิทัลสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน (Active Learning) เพื่อกระตุ้นผู้เรียนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์ นักสื่อสาร และนักคิดวิเคราะห์ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความยืดหยุ่นสูง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวตอบสนองความคาดหวังของสังคม และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

ชัชชญา พิระธรนิศร (2563, หน้า 130) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Change ไว้ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี
2. รู้ทันความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร
4. มีการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาให้กำลังใจ
5. การจัดการกับสถานการณ์กะทันหัน

รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 62) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน
2. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
3. การนิเทศการศึกษา

4. การบริหารจัดการหลักสูตร

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565, หน้า 243) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำดิจิทัล
2. การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การจัดการความเสี่ยง
5. การบูรณาการ
6. การมุ่งเน้นนวัตกรรม
7. กลยุทธ์
8. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
9. เครือข่ายร่วมพัฒนา
10. ความทุ่มเทในงาน

สำเร็จ นางสีคุณ (2565, หน้า 251) ได้สรุปองค์ประกอบของ Disruptive Leadership มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning)
2. ความกล้าเสี่ยง (Courageous risk)
3. ผู้นำดิจิทัล (Digital Leader)
4. คิดสร้างสรรค์ (Creativity)
5. ความมุ่งมั่น (Persistent)
6. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
7. การสร้างเครือข่ายและบูรณาการ (Integration)

สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 9) ได้สรุปองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ไว้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง
4. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566, หน้า 51) ได้สรุปองค์ประกอบ กระบวนการคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคพลิกผัน ไว้ดังนี้

1. ทักษะการปรับตัว
2. ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ทักษะผู้นำ ICT
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม
5. ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ปวิศรา เอ็นวัฒนา (2568, หน้า 32) ได้สรุปองค์ประกอบ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้ 4 ด้าน คือ

1. วิสัยทัศน์
2. ผู้นำดิจิทัล
3. การทำงานเป็นทีม
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Kao, R. (2018, pp. 11 – 129) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ แบบ Disruptive ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การใส่ใจอย่างลึกซึ้ง (Caring Deeply)
2. ความชัดเจน (Clarity)
3. ความน่าเชื่อถือ (Credibility)
4. ผู้นำทีม (Core Team)
5. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
7. ความมุ่งมั่น (Commitment)
8. ความสอดคล้อง (Congruency)
9. การสืบต่อภาวะผู้นำ (Continuity)

Kesik F., & Onen Z. (2022, p. 97) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้บริหาร โรงเรียนในระหว่างการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไว้ดังนี้

1. การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ
2. ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเรียนและเวลา
3. ความสามารถทางเทคโนโลยี

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง
5. การตัดสินใจร่วมกัน
6. การเป็นกำลังใจและให้กำลังใจ
7. การให้อิสระในการสอน

Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59)

ได้สรุปองค์ประกอบ โมเดล E – Competencies ใช้ประเมินสมรรถนะในการเป็นผู้นำดิจิทัล
ในยุคการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

1. ความสามารถด้านการสื่อสาร
2. การประชาสัมพันธ์
3. ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการ

การเปลี่ยนแปลง

4. การทำงานเป็นทีม
5. ความสามารถทางเทคโนโลยี
6. ความน่าเชื่อถือ

จากทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	1. ชัชชญา พีระธรรณิธร (2563)	2. รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565)	3. พลธวัช วัชรพรธำรงค์ และ ศศิธร ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	4. ลำไญ นามสิงคณ (2565)	5. สุรัตน์ จันทโช (2566)	6. วรียาพัชร วรภัสสรสกุล (2566)	7. ปรีตรา เหมวัฒนา (2568)	8. Kao, R. (2018)	9. Kesik F., & Onen Z. (2022)	10. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	✓							✓		✓	3	30
1. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี / การใส่ใจอย่างลึกซึ้ง / ความน่าเชื่อถือ / ความสอดคล้อง / การสืบต่อภาวะผู้นำ	✓							✓		✓	3	30
2. รู้ทันความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี / ความเป็นผู้นำดิจิทัล / ผู้นำดิจิทัล / ทักษะผู้นำ ICT / ผู้นำดิจิทัล / ความสามารถทางเทคโนโลยี	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70
3. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร / การพัฒนาบุคลากร	✓				✓						2	20
4. มีการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาให้กำลังใจ / การนิเทศการศึกษา / การสนับสนุนการปฏิบัติงาน / การเป็นกำลังใจและให้กำลังใจ	✓	✓			✓			✓			4	40

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคคลิภพ	1. ชัชชนา พิระธรนิศร (2563)	2. รติติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565)	3. พลธิกรีน วุชรทรรธำรงค์ และคณินท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	4. ลำไฉ่ นางสีคุณ (2565)	5. สุรัตน์ จันทโช (2566)	6. วริยาพัชร วรภัสสรกุล (2566)	7. ปรีตรา เ็นวัฒนา (2568)	8. Kao, R. (2018)	9. Kesik F., & Onen Z. (2022)	10. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)	ความถี่	ร้อยละ	
	5. การจัดการกับสถานการณ์กะทันหัน / การจัดการความเสี่ยง / ความกล้าเสี่ยง	✓	✓	✓							3	30	
	6. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน / การให้อิสระในการสอน / ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเรียนและเวลา		✓						✓	✓	3	30	
	7. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา / กลยุทธ์ / การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ / วิสัยทัศน์ / ความชัดเจน		✓	✓		✓		✓	✓		5	50	
	8. การบริหารจัดการหลักสูตร		✓									1	10
	9. การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง / การเรียนรู้ตลอดเวลา			✓	✓							2	20
	10. ความคิดสร้างสรรค์ / คิดสร้างสรรค์			✓	✓				✓			3	30

องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน นักวิชาการและนักวิจัย		1. ชัชฌา ปิระธรนิตร (2563)	2. รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565)	3. พลธากัน วุชรทราภรณ์ และ ศศิณันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	4. ลำไฉ่ นงสิดูน (2565)	5. สุธัน จันทโช (2566)	6. วริยาพัชร วรภัทรกุล (2566)	7. ปริตรา เียนวัฒนา (2568)	8. Kao, R. (2018)	9. Kesik F., & Onen Z. (2022)	10. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	11. การบูรณาการและเครือข่ายรวมพัฒนา / การสร้างเครือข่ายและบูรณาการ / ทักษะการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / ผู้นำทีม / การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ / การตัดสินใจร่วมกัน			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
	12. การมุ่งเน้นนวัตกรรม			✓								1	10
	13. การเสริมสร้างพลังอำนาจ			✓	✓							2	20
	14. ความทุ่มเทในงาน / ความมุ่งมั่น			✓	✓				✓			3	30
	15. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง / ทักษะการปรับตัว / ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ทักษะผู้นำแห่งอนาคต / ผู้นำการเปลี่ยนแปลง / วิฒนธรรมองค์กร / ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลง					✓	✓	✓	✓		✓	5	50

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	1. ชัชฌา ธีระธรนิตร (2563)	2. รัตติกา รวดเร็ว และ ุไร สุทธิแย้ม (2565)	3. พลธิกรณ วัชรพรธำรงค์ และศศิณัท ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	4. ลำไฉ จ้างสีคุณ (2565)	5. สุรัตน์ จันทโช (2566)	6. วริยาพัชร วรวิสรสรกุล (2566)	7. ปรีตรา เย็นวัฒนา (2568)	8. Kao, R. (2018)	9. Kesik F., & Onen Z. (2022)	10. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
	16. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครองการตัดสินใจ ร่วมกัน / ความสามารถด้านการสื่อสาร / การประชาสัมพันธ์								✓	✓	2	20

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในพลิกผัน ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40 ของนักวิชาการและแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

1. ฐานความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี / ความเป็นผู้นำดิจิทัล / ผู้นำดิจิทัล / ทักษะผู้นำ ICT / ผู้นำดิจิทัล / ความสามารถทางเทคโนโลยี คือ ผู้นำดิจิทัล

2. การบูรณาการและเครือข่ายร่วมพัฒนา / การสร้างเครือข่ายและบูรณาการ / ทักษะการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / ผู้นำทีม / การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ / การตัดสินใจร่วมกัน คือ การทำงานเป็นทีม

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง / ทักษะการปรับตัว / ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ทักษะผู้นำแห่งอนาคต / ผู้นำการเปลี่ยนแปลง / วัฒนธรรมองค์กร / ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา / กลยุทธ์ / การสร้างวิสัยทัศน์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ / วิสัยทัศน์ / ความชัดเจน คือ การมีวิสัยทัศน์

5. การกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาให้กำลังใจ / การนิเทศการศึกษา / การสนับสนุนการปฏิบัติงาน / การเป็นกำลังใจและให้กำลังใจ คือ การนิเทศการศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันได้ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีม 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การนิเทศการศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นจูงใจให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ

โดยอาศัย ศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการ โน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ ร่วมกัน ปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วย แก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1044 – 1053) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่เป็นผู้นำโดยใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจของผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำพาไปสู่ ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมาย ขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตาม ไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

วีรวัฒน์ การุณวงษ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกัน

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ สามารถ วางแผน ชี้แนะ โน้มน้าว หรือจูงใจ ในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคี สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ ของตนอย่างเต็มศักยภาพ ไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

Lacocca (2011, p. 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่สามารถ จัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

Robbins and Coulter (2012, p. 228) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำกระทำคือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น และเป็นที่ยอมรับของคนอื่น มีความสามารถในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการ นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์และให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้มากมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้
วิศวะ ผลทอง (2562, หน้า 17) ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 90) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูน การเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียนการบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากรรวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนเพื่อนครู นักเรียนและชุมชน

จิรรัตน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 30) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการชี้นำ ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พณินดา มิ่งมิตร (2567, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในด้านวิชาการที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาครู การนิเทศติดตามผลการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จักรพันธ์ มาตราข (2568, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบอก และการชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด ให้สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Education Improvement Research Centre (2022, p. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการถูกนิยามว่าเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีผลกระทบเชิงประจักษ์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้

Baguio, E. D., & Tagadiad, C. L. (2023, pp. 300 – 301) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการนำ กระตุ้น และสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพการทำงานของครู ผ่านการบริหารจัดการหลักสูตร การนิเทศ การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็งภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถ บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาและส่งเสริมให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศและพัฒนาครู การประสานงานโครงการและทรัพยากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ

และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
ในทุกระดับ

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ชาญชัย นันทะพา (2561, หน้า 19) ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา
โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่าง
ชัดเจนและนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มี
อย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิมและเน้นบทบาทการเป็น
ผู้นำทางวิชาการ โดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน

อัจฉรา นิยมมาภา (2561, หน้า 46 – 47) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญ
ในบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นการปฏิบัติงานตามภาระ
ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมุ่งหมายให้เกิด
คุณภาพกับผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียน (School management) ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องวางแผน ยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ มีความสามารถในการจัด
โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดมทรัพยากรจากแหล่ง
ต่าง ๆ มาใช้และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วม ตัดสินใจของฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหาร
การเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum &
Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนิเทศการสอน
ของครู เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอน
ของครูและนักเรียน ประสานงานหลักสูตร ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ติดตาม กำกับดูแลการใช้หลักสูตรพิทักษ์เวลาการเรียนการสอนโดยทำให้เห็นพบเห็น
อยู่เป็นนิจทั้งในโรงเรียนและชุมชน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และบริหารเวลา

กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน ทั้งหมดเพื่อเป็นการให้ความสำคัญ
ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. การบริหารตนเองที่ทีมงานและชุมชน (Community Team & Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม
ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบพัฒนานวัตกรรม
ของโรงเรียน ให้มีความเป็นผู้นำความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

อนุชิต บุรณพันธ์ (2567, หน้า 20) ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพของครู
และศักยภาพของนักเรียน ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของผู้บริหารจะทำให้
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเชื่อถือและศรัทธา อีกทั้งจะให้ร่วมมือปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Daniel E. Griffiths (1956, อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ กุลนิตย์, 2560,
หน้า 24 – 25) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มงาน (The School Administrator As an Initiator) นักการบริหารที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้นและมักจะมี
แผนงานที่มีระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งาน
ที่เขาริเริ่มใหม่เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นงานใหม่ ๆ ของตนประสบความสำเร็จจนบางครั้งก็ลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

2. เป็นผู้ปรับปรุงงาน (The School Administrator As an Improver) พฤติกรรมอีกด้านที่นักบริหารการศึกษาแสดงออกให้เห็น คือ การเปิดและแสวงหาโอกาส
ให้ครูได้ปรับปรุงตนเองในอาชีพการสอน เขาจะเป็นคนคอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครู
ให้ทำงานและปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาและปรับปรุง
วิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อน
ร่วมงาน

3. เป็นผู้ให้การยอมรับ (The School Administrator As a Recognizer) ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จ
ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง เพราะเมื่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน สำเร็จหมายความว่าเราเองก็เป็นผู้บริหารที่ดีสามารถบริหาร

ให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงานพร้อมกับเราชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้ ทำงานอื่น ๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

4. เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ (The School Administrator As a Helper)

นักการบริหารการศึกษาที่ดี จะต้องพร้อมเสมอที่จะแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความหวังใยกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือ

5. เป็นนักพูดที่ชำนาญ (The School Administrator As an Effective Speaker)

สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธาและความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

6. เป็นผู้ประสานงาน (The School Administrator As an Coordinator)

เขาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่ายตามแนวที่ยึดถือในปัจจุบัน ผู้บริหารก็คือผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้งานบางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

7. เป็นผู้เข้าสังคมได้ดี (The School Administrator As a Social Man)

ภารกิจอันหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารก็คือการเข้าสังคม ผู้บริหารจะต้องอยู่กับคนจำนวนมากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรเพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเองให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม นักบริหารที่ดีจำเป็นต้องเลือกและใช้เวลากับสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นักบริหารบางคนใช้เวลากับสังคมมากเกินไปจนงานประจำต้องเสียไปก็มีอยู่มาก ดังนั้นจึงควรระมัดระวังที่จะต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสม ไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อเวลาการปฏิบัติงานของตน

Perkey and Smith (1993, p. 114) กล่าวว่า ความสำเร็จของ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู

และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

Chell (2001, p. 5) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาของครู การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งที่สำคัญอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู มีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจน ในการพัฒนางานวิชาการ และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามสิ่งที่คาดหวังไว้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และปรับปรุงงาน ให้การยอมรับและช่วยเหลือ มีทักษะในการพูดสามารถประสานงานและเข้าสังคมได้ดี

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 200) ได้เสนอ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ ชูงใจ หรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้เข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 7 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
4. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากร
5. การพัฒนานักเรียน
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สุชาติ พันธกัอม (2563, หน้า 37) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
4. การพัฒนานักเรียน
5. การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

6. การนิเทศการศึกษา

เจษฎาภรณ์ พุ่มป่า และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565, หน้า 101)

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านการบริการหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการนิเทศการสอน
4. ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 80) กล่าวถึง องค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนกำหนดภารกิจ
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จิรารัตน์ สีหะมงคล (2566, หน้า 32) กล่าวถึง องค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
4. การนิเทศการสอน
5. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

พณินดา มิ่งมิตร (2567, หน้า 41) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำ

ทางวิชาการ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
2. การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Tedla (2012, pp. 1 – 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. การพัฒนาครูและบุคลากร
4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน
5. การส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วม
6. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้
7. การกำกับและติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Manaseh, (2016, pp. 38 – 43) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การประสานงานหลักสูตร (Curriculum Coordination)
2. การติดตามการสอนของครู (Monitoring Teachers' Classroom Teaching)
3. การสังเกตชั้นเรียน (Conducting Classroom Observations)
4. การมีส่วนร่วมในการทบทวนสื่อและหลักสูตร (Review of Curriculum Materials)

Rivera (2024, p. 469) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การนิเทศการสอน
3. การบริหารจัดการเรียนรู้และกระบวนการสอน
4. การพัฒนาครูและวิชาชีพ
5. การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

Ofojebe & Chukwuma (2024, pp. 247 – 249) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำโรงเรียน
2. การประเมินเพื่อพัฒนา
3. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. การปรับปรุงการสอน

5. บรรยายภาคการเรียนรู้

6. การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัย
ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ และนักวิจัย													
	1. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	2. สกวิตรี มาตขาว (2563)	3. สุชาติ พันธุกอม (2560)	4. ปวีณา บุญธิจักร (2564)	5. เจษฎาภรณ์ พุดปา และ ธัญภรณ์ นวลสิงห์ (2565)	5. ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565)	6. จิรารัตน์ สีหะมงคล (2566)	7. พณิดา มิ่งมิตร (2567)	9. Tedla (2012)	10. Manaseh (2016)	11. Ofojebe & Chukwuma	12. Rivera (2024)	ความถี่	ร้อยละ
1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา / การ ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา / การประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	✓	✓											2	16.66
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / การพัฒนาหลักสูตรและ การสอน / การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอน / การบริการหลักสูตรและการสอน / การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา / การประสานงานหลักสูตร / การมีส่วนร่วม ในการทบทวนสื่อและหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			8	66.66

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ และนักวิจัย													
	1. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	2. สวัสดิ์รี มาตขาว (2563)	3. สุชาติ พันธุ์กอม (2560)	4. ปวีณา บุทธิจักร (2564)	5. เจษฎาภรณ์ พุฒป่า และ ศันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565)	5. ธนิต รัตน์ศักดิ์ดี (2565)	6. จีราวัฒน์ สีหะมงคล (2566)	7. พันนิดา มิ่งมิตร (2567)	9. Tedla (2012)	10. Manaseh (2016)	11. Ofojebe & Chukwuma	12. Rivera (2024)	ความถี่	ร้อยละ
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ / การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ / การบริหารจัดการชั้นเรียน/การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการ / การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ / การ พัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ / การสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ / การบริหารจัดการเรียนรู้และกระบวนการสอน/ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / บรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	10	83.33
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ / การพัฒนาวิชาชีพครูของ บุคลากร / การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู / การพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากร / การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร / การ พัฒนาวิชาชีพ / การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ / การพัฒนาครู และบุคลากร / การพัฒนาครูและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓		7	58.33

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ และนักวิจัย													
	1. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	2. สวัสดิ์รี มาตขาว (2563)	3. สุชาติ พันธุ์กอม (2560)	4. ปวีณา บุทธิจักร (2564)	5. เจษฎาภรณ์ พุ่มเป้า และ ศันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565)	5. ธนิต รัตนศักดิ์ดีดา (2565)	6. ศีรารัตน์ สีหะมงคล (2566)	7. พันนิดา มิ่งมิตร (2567)	9. Tedla (2012)	10. Manaseh (2016)	11. Ofojebe & Chukwuma	12. Rivera (2024)	ความถี่	ร้อยละ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ / ภาวะผู้นำโรงเรียน	✓	✓										✓	3	25.00
6. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน / การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน / การวางแผนกำหนด ภารกิจ / การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ /		✓		✓	✓	✓			✓				5	41.66
7. การพัฒนานักเรียน / การพัฒนาผู้เรียน / การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		✓	✓	✓									3	25.00

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ และนักวิจัย													
	1. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	2. สาทิตรี มาตขาว (2563)	3. สุชาติ พันธุ์กอม (2560)	4. ปวีณา บุทธิจักร (2564)	5. เจษฎาภรณ์ พุดปา และ ศันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565)	5. ธนิต รัตนศักดิ์ดีดา (2565)	6. จีราวัฒน์ สีหะมงคล (2566)	7. พันนิดา มิ่งมิตร (2567)	9. Tedla (2012)	10. Manaseh (2016)	11. Ofojebe & Chukwuma	12. Rivera (2024)	ความถี่	ร้อยละ
8. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ / การส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วม			✓						✓				2	16.66
9. การนิเทศการศึกษา / การนิเทศการสอน / การนิเทศกำกับติดตามวัดและประเมินผล / การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน / การนิเทศการสอน / การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน / การนิเทศการสอน / การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน / การปรับปรุงการสอน / การติดตามการสอนของครู / การสังเกตชั้นเรียน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	75.00

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ และนักวิจัย													
	1. ไชยา ภาวะบุตร (2560)	2. สวัสดิ์รี มาตขาว (2563)	3. สุชาติ พันธุ์กอม (2560)	4. ปวีณา บุทธิจักร (2564)	5. เจษฎาภรณ์ พุฒปา และ ศันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2565)	5. ธนิต รัตนศักดิ์ดีดา (2565)	6. ศีรรัตน์ สีหะมงคล (2566)	7. พันนิดา มิ่งมิตร (2567)	9. Tedla (2012)	10. Manaseh (2016)	11. Ofojebe & Chukwuma	12. Rivera (2024)	ความถี่	ร้อยละ
10. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน / การประเมินผลและการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน / การติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน / การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน / การกำกับ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน / การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ / การประเมินเพื่อพัฒนา					✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	58.33
11. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้									✓				1	8.33

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 คน และการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการ พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ในการคัดเลือก โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 5 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / การพัฒนาหลักสูตรและการสอน / การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน / การบริการหลักสูตรและการสอน / การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา / การประสานงานหลักสูตร / การมีส่วนร่วมในการ ทบทวนสื่อและหลักสูตร คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ / การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ / การบริหารจัดการชั้นเรียน / การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ / การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ / การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ / การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ / การบริหารจัดการเรียนรู้และกระบวนการสอน / การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน / บรรยากาศการเรียนรู้ คือ การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน / การประเมินผลและการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน / การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน / การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน / การกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน / การวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ / การประเมินเพื่อพัฒนา คือ การวัดและประเมินผล

4. การนิเทศการศึกษา / การนิเทศการสอน / การนิเทศกำกับติดตามวัด และประเมินผล / การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน / การนิเทศการสอน / การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการสอน / การนิเทศการสอน / การปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน / การปรับปรุงการสอน / การติดตามการสอนของครู / การสังเกต ชั้นเรียน คือ การนิเทศการสอน

5. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ / การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากร / การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู / การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร / การส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร / การพัฒนาวิชาชีพ / การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ / การพัฒนาครูและบุคลากร / การพัฒนาครูและวิชาชีพ คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้วิเคราะห์คำศัพท์และให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ไว้มากมาย ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 115) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ การประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนเพื่อนครู นักเรียน และชุมชน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 118) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน เป็นความสามารถและบทบาทในการนำพา สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การบริหารจัดการหลักสูตร การประเมินผล การนิเทศ ครู การจัดสรรทรัพยากรไปจนถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และพัฒนารูปแบบการบริหารที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านมีความสำคัญอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเดิม ๆ ไปสู่องค์กรสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีลักษณะเชื่อมโยง บูรณาการการทำงาน ยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน จึงถูกท้าทายด้วยการสร้างประสบการณ์ตามรูปแบบของตนเองและดึงดูดคนเก่ง มีความสามารถและศักยภาพมาร่วมงานในฐานะผู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย

รัตติกาล รวดเร็ว และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 67 – 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดทิศทางทางวิชาการและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียน การสอน รวมทั้งนิเทศ ติดตาม และพัฒนาครูและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้กลยุทธ์การ จัดการการเปลี่ยนแปลง ดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัว และรักษาความต่อเนื่องของการเรียนรู้ท่ามกลางความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

Nugroho (2019, p. 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษา ให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมดิจิทัล ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทใหม่ สามารถกระตุ้น จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรร่วมพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากรูปแบบดั้งเดิม สู่รูปแบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบบริหารวิชาการ สิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้ และการบริการการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม ผู้บริหาร จึงต้องมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถตัดสินใจเชิงนโยบาย บริหารทรัพยากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาดำรงคุณภาพและบรรลุ เป้าหมายทางการศึกษาในสภาวะแห่งความปั่นป่วน

Moore (2023, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการ และประสานทรัพยากรด้านการเรียนรู้ การสนับสนุนครู และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินต่อไปได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางความไม่แน่นอน โดยเน้นการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมและการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถ บทบาท และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาและส่งเสริม ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศและพัฒนาครู การประสานงานโครงการและ ทรัพยากร ตลอดจน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเพิ่มพูน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และมีแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษา มีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

พิชินาถ กุมภวรรณ, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธาภาส (2565, หน้า 63) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิสรปชั่น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะสามารถนำพาโรงเรียนให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยา เทพกอม, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2567, หน้า 243 – 245) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำการเปลี่ยนแปลง วางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ รับมือเทคโนโลยีและความต้องการสังคมใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และร่วมกับครูในการนิเทศ เพื่อยกระดับผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

Brown et al. (2023, p. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โดยเฉพาะการชี้ทิศทางการสอน การพัฒนาครู การนำเทคโนโลยีไปใช้ การประกันคุณภาพการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายสนับสนุนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ซึ่งทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในยุคที่ไม่แน่นอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะสามารถนำพาโรงเรียนรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ สถานการณ์วิกฤต และความต้องการทางสังคมที่ซับซ้อน ผ่านการวางแผนงานวิชาการ อย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการพัฒนาครู การชี้ทิศทางการจัดการเรียนการสอน ที่ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร นิเทศการสอน และสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทำให้โรงเรียนสามารถเติบโตเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางความไม่แน่นอน

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผัน จากลักษณะ แนวคิด สมรรถนะ บริบทของผู้บริหารยุคพลิกผัน และภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคพลิกผัน
การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-ผู้นำดิจิทัล -การทำงานเป็นทีม	การบริหารจัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้	-ผู้นำการเปลี่ยนแปลง -การมีวิสัยทัศน์	การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ
การวัดและประเมินผล	-การนิเทศการศึกษา	การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล
การนิเทศการสอน		การนิเทศการสอน
การส่งเสริมให้มีการพัฒนา วิชาชีพ		การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ได้ศึกษาและสังเคราะห์จาก องค์ประกอบ บริบทของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ได้ 5 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การนิเทศการสอน และ 5) การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึงความหมาย ของการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นกลไกและเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการนำ หลักสูตรสู่การเรียนการสอนในสถานศึกษาได้ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนการจัดทำหลักสูตรถือเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะบรรลุผล ตามที่ระบุไว้ในเอกสารหลักสูตรหรือไม่และมากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับศักยภาพ ในการบริหารของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างจริงจัง จึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องรับรู้เรื่องราวและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรเป็นอย่างดี

กษมา ชนะวงศ์ (2564, หน้า 19) การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การวางแผน การจัดการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา ผู้เรียน และมีการติดตามประเมินผลหลักสูตร โดยการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

อัญลีซา แสนภูมิ (2565, หน้า 54 – 55) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนความรู้เจตคติพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งเสริมแรงทางบวก จะเป็นวิธีการที่นำไปสู่การปรับปรุงดูแล คุณภาพหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

Jaya et al. (2026, pp. 9 – 11) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเชิงระบบที่มุ่งปรับตัวอย่างต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และพฤติกรรมผู้เรียน โดยบูรณาการหลักการบริหารการศึกษาเข้ากับการพัฒนาคุณธรรมและการรู้เท่าทันดิจิทัลอย่างสมดุล ทั้งในด้านการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง และการประเมินผลเชิงคุณลักษณะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนกับบริบทโลกดิจิทัล และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจริยธรรมของผู้เรียน

Gouëdard et al. (2020, pp. 9 – 10) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการปฏิรูปหลักสูตรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงด้านเป้าหมายการเรียนรู้ สมรรถนะ และแนวทางจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคำนึงถึงบริบทของระบบการศึกษา

Harris et al. (2020, pp. 3 – 4) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการนำและจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรทั้งด้านเนื้อหา ความก้าวหน้าการเรียนรู้ การประเมินผล และวิธีการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของครูและผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน และระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผน จัดการ ส่งเสริม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้ง ต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพ ของหลักสูตรและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย

3.1.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหาร จัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เรณู บุญเสริม และจิตติมา วรรณศรี (2561, หน้า 317) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้การนำ หลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในยุคที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ธีรวิทย์ ธีรกลาง (2566, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และครูในการวางแผนการสอนไปใช้ปฏิบัติจริง ในห้องเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ในการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญา การพัฒนาเนื้อหาสาระหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดการเรียน การสอน ของครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรการปรับปรุงหลักสูตร การมีส่วนร่วม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้วัตถุประสงค์ และผลของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

คณิต คนคม และคณะ (2567, หน้า 454) กล่าวว่า การบริหาร หลักสูตรมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายและกรอบ ทิศทางเพื่อจะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และด้วยเหตุ ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เกิดนวัตกรรม และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ หลักสูตรจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาไม่หยุดนิ่ง

เพื่อให้สามารถพัฒนาคนในชาติให้ดำรงชีวิตและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน

Gouëdard et al. (2020, pp. 31 – 32) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญต่อการสร้างความสอดคล้องของระบบการศึกษาทั้งระบบ (whole – of – system approach) เนื่องจากการปฏิรูปหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลายองค์ประกอบ เช่น การพัฒนาครู การจัดสรรทรัพยากร ระบบการประเมินผล และโครงสร้างการกำกับดูแล หากขาดการบูรณาการอย่างเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงอาจไม่ยั่งยืน

Harris et al. (2020, pp. 3 – 4) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับ เนื่องจากหลักสูตรเป็นกลไกหลักที่กำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมาตรฐานผลลัพธ์ทางการศึกษา หากหลักสูตรไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนในระยะยาว ดังนั้น การบริหารหลักสูตรจึงต้องมีลักษณะยืดหยุ่น เป็นระบบ และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถวางแผน ดำเนินการและพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

3.2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

3.2.1 ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

ปรีชา รูปด้า (2565, หน้า 4) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีการจัดและอำนวยความสะดวกให้นักเรียนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง จัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น สบายใจ สร้างความมั่นใจจัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่ลดความรู้สึกเครียด ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง (2568, หน้า 632) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การเน้นการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง และการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ การพัฒนาผู้เรียน การสร้างแรงบันดาลใจ เน้นความสำเร็จของทีมโดยที่ผู้นำทางวิชาการต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและจิตใจ ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียน มีความภาคภูมิใจและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

สุนิศา นิยมเดชา จรุณี แก้วเอียน และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2568, หน้า 142) กล่าวว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ภารกิจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านวิชาการ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู มีการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู และนักเรียนในการพัฒนาตนเองและสร้างมาตรฐานวิชาชีพ การสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการและส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน มีการเยี่ยมชั้นเรียน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด

Sudla et al. (2020, p. 52) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นกระบวนการหรือการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพ และลักษณะของชีวิตในโรงเรียนให้เกิดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ทั้งในด้านความปลอดภัย การจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียน และสภาพแวดล้อมเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ เนื่องจากงานวิจัยระบุว่าบรรยากาศทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านอารมณ์และพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน

Cohen et al. (2009, p.184) กล่าวสรุปไว้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การพัฒนาและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัย และการมีส่วนร่วมทางวิชาการของสมาชิกในสถานศึกษา โดยประกอบด้วยมิติด้านการสอน ความสัมพันธ์ในองค์กร ทรัพยากร และค่านิยมร่วม

สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และบรรยากาศแห่งความอบอุ่นที่กระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออกทางวิชาการและสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจูงใจในการพัฒนาครูและนักเรียน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

3.2.2 ความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

วันวิสา นาโสม (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามที่คาดหวัง เป็นการผสมผสานแนวความคิดการบูรณาการด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องต่างต้องมีความเกื้อหนุนสอดรับกัน ผู้เรียนจะได้รับความสุข ความตั้งใจ และเกิดมวลความรู้ได้ดั่งนั้น สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการเหนี่ยวนำให้ผู้เรียนเกิดความเต็มใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มศักยภาพของผู้เรียนที่พึงปรารถนา

อภิบาล สุวรรณโคตร และสมหญิง จันทฤทธิ์ (2563, หน้า 76) สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลักทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมากในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้มากที่สุด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง

ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้
เปรียบเสมือน ครูคนหนึ่ง ที่สามารถให้การศึกษอบรรณและกล่อมเกลาคิดใจคนได้
เพราะคนที่อยู่ในสภาพสังคมที่ดีจะซึมซับลักษณะที่ดีติดตัวไปโดยไม่รู้ตัว

สุวัฒน์ คงเย็น และสมควร นามสีฐาน (2565, หน้า 590) กล่าวว่า
บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียนให้แก่
ผู้เรียน ถ้าชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจและความ
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รักการเรียน
รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงาม
ให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวาง
พอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่ง
ห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อม
ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

Kearney et al. (2020, pp. 1 – 2) กล่าวว่า การส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน
ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาวะทางจิตใจ พฤติกรรมของผู้เรียนและประสิทธิภาพ
ของครูและองค์กรสถานศึกษา โดยบรรยากาศทางวิชาการที่ดีทำหน้าที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน
ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและสังคมอารมณ์

Sudla et al. (2020, pp. 52 – 53) กล่าวว่า การส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ
เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวก ความผูกพันในชุมชน
โรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษา
ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างรอบด้าน
สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งในเชิงกายภาพ สังคม และจิตวิทยาการเรียนรู้ ช่วยสร้างแรงจูงใจ
ความพึงพอใจ และความพร้อมในการเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการมาโรงเรียน
พร้อมเปิดรับความรู้ใหม่และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาจึงควรจัด
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ครบทุกมิติ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดีเปรียบเสมือนครู

อีกคนหนึ่งที่จะช่วยเหลือหาลอมผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

3.3.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

จตุภูมิ เขตจัตุรัส (2560, หน้า 3) กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริง เป็นแนวคิดของการประเมินที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นพัฒนาการของผู้เรียน เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จึงควรใช้การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance Assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น ภาระงาน (Tasks) ควรสะท้อนสภาพความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากกว่าเป็นการปฏิบัติกิจกรรมทั่ว ๆ ไป ดังนั้นการประเมินสภาพจริงจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลไปด้วยกัน และกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

จินตวิรุฬห์ แปนแก้ว, บุษยา สังขชาติ, นวพร คำแสงสวัสดิ์ และเทอดศักดิ์ น้าเจริญ (2562, หน้า 31 – 32) กล่าวว่า การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติ ถ้าสามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงจะดีมาก แต่ถ้าไม่ได้ อาจใช้สถานการณ์จำลองที่พยายามให้เหมือนจริงมากที่สุด หรืออาจจะให้ผู้เรียนไปปฏิบัตินอกห้องเรียน หรือที่บ้านแล้วเก็บผลงานไว้ โดยอาจจะเก็บไว้ในแฟ้มสะสมงาน แล้วครูเรียกมาประเมินภายหลังสถานการณ์ที่ประเมินควรเป็นสถานการณ์ที่ประเมินผู้เรียนได้หลายมิติ เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการคิด และคุณลักษณะต่าง ๆ

วิธีการที่ใช้ประกอบการประเมินตามสภาพจริงควรมีหลากหลายประกอบกัน ซึ่งหัวใจสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง คือ ต้องสอนและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริง

ศิริระ ประเสริฐศักดิ์ และคณะ (2566, หน้า 83) กล่าวว่า การประเมินตามความเป็นจริงและวิธีการเรียนการสอนยุคดิจิทัล เป็นรูปแบบการประเมิน

นักเรียนรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผ่านการรู้และเข้าใจทักษะทางดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันได้มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนนักเรียน และช่วยให้ครูสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และส่งมอบเนื้อหาวิชาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบมัลติมีเดีย โดยถึงแม้มีวิธีที่นิยมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เช่น E – Mail Chat หรือ Social Network

Nieminen et al. (2023, p. 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกระบวนการประเมินที่มุ่งให้ผู้เรียนแสดงความรู้ ทักษะ และเจตคติผ่านภาระงานที่สะท้อนบริบทจริงของการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิต โดยผู้เรียนต้องใช้สมรรถนะอย่างบูรณาการในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับโลกวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง

Agostini et al. (2024, p. 1) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการประเมินที่มุ่งวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนผ่านภารกิจหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับบริบทจริง โดยอาศัยเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ระบบประเมินออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ เกมการเรียนรู้ และการจำลองสถานการณ์ เพื่อเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

Qayyum, R. (2024, p. 2) กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการประเมินที่ใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และสะท้อนข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการปฏิบัติจริง เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ (LMS) แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (e – portfolio) หรือระบบประเมินอัตโนมัติ แนวทางดังกล่าวช่วยให้การประเมินมีลักษณะต่อเนื่องและสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนแสดงความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะผ่านการปฏิบัติภาระงานหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงหรือบริบทวิชาชีพ โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ และอาศัยเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ การจำลองสถานการณ์ หรือปัญญาประดิษฐ์

ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.3.2 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

ศศิธร บัวทอง (2560, หน้า 1856) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในยุคดิจิทัล ซึ่งอยู่ในช่วงศตวรรษที่ 21 ไม่ได้ใช้เพื่อการชี้ว่าผ่านหรือไม่ผ่าน แต่ควรใช้เพื่อการประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้เกิดสมดุลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องพัฒนาดีขึ้นไปทิศทางเดียวกันทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงานด้านเจตคติ และบุคลิกภาพต่อการทำงาน ดังนั้น จึงควรนำผลการวัดมาประเมินความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน จะมีความขัดแย้ง ด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ถือเป็นความผิดปกติที่คณะครูจำเป็นต้องประชุมหาวิธีการแก้ไขเร่งส่งเสริมด้านที่ไม่พัฒนาให้มีพัฒนาการดีขึ้น (Professional Learning Community หรือ PLC) จึงจะเป็นการประเมินแบบสมดุลเชิงคุณภาพ

สมนึก ภัททิยธนี (2562, หน้า 18 – 19) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ว่าผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ช่วยในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ใช้เป็นข้อมูลส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ศิริระ ประเสริฐศักดิ์ และคณะ (2566, หน้า 83 – 84) กล่าวว่า การประเมินการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลตามสภาพจริง ยังมีความจำเป็นต้องมีการจัดการที่ถูกต้องตามหลักการประเมินผลการเรียน เพื่อยกระดับความสามารถของผู้เรียน ดังนั้นการประเมินผลการเรียนรู้ควรใช้วิธีการประเมินและการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเพื่อสะท้อนพฤติกรรมที่คาดหวังในตัวผู้เรียน เครื่องมือการประเมินที่แท้จริง เช่น Google Classroom, Plickers, Socrative เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงในยุคดิจิทัล ที่สามารถประเมินและยังให้เป็นแนวทางให้ผู้เรียนพัฒนาตัวเองได้

Osborne et al. (2013, p. 2) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงที่ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญในฐานะกลไกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ทำให้การประเมินสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความหมาย และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการทำงานและการ ดำรงชีวิต

Nieminen et al. (2023, pp. 6 – 10) การบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลในกระบวนการประเมินยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการประเมิน การส่งเสริมทักษะดิจิทัล และการพัฒนาความสามารถเชิงซับซ้อนของผู้เรียน เช่น การคิด วิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาชีพในโลกดิจิทัล ซึ่งสะท้อน บทบาทของการประเมินในการเตรียมผู้เรียนสู่อนาคต

Qayyum, R. (2024, p. 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมิน ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมดิจิทัล สามารถส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก เนื่องจากผู้เรียน ต้องนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่มีความหมาย ทำให้เกิดความเข้าใจที่ยั่งยืน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ ซึ่งการใช้ข้อมูลจากการประเมินช่วยสนับสนุนการออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ทำให้การจัดการเรียนการสอนตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยการประเมินไม่ควรจำกัดเพียงการตัดสินผลผ่านหรือไม่ผ่าน แต่ควรมุ่งวัด ความก้าวหน้าอย่างสมดุลในด้านความรู้ ทักษะการทำงาน เจตคติ และบุคลิกภาพ เพื่อสะท้อนพัฒนาการที่แท้จริงและใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่าน กระบวนการ PLC นอกจากนี้ การประเมินผลยังทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ ช่วยให้ครูวางแผน การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบริหาร จัดการศึกษาในภาพรวม ขณะเดียวกันในยุคดิจิทัล การประเมินตามสภาพจริงจำเป็นต้อง ใช้วิธีการและข้อมูลจากเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย

3.4 การนิเทศการสอน

3.4.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการนิเทศการสอน ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศการสอน ดังนี้

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

จิรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 40) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษา โดยการชี้แนะ แนะนำ เพื่อให้ครูปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคณะครูในการที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ดีขึ้น

กฤษณะ ไกรลี (2568, หน้า 78) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำ การชี้แนะแนวทาง การสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมคุณภาพการสอน และการเรียนรู้ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา การนิเทศการศึกษานี้เน้นการพัฒนาวิชาชีพ ครู การส่งเสริมให้ใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้บริหาร โดยการนิเทศไม่ใช่ เพียงแค่การตรวจสอบหรือควบคุม แต่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในทุกมิติ ของการจัดการศึกษา

Good (1973, p. 374) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความ พยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักวิธีการเกี่ยวกับการ ปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดวัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน วิธีสอนและการประเมินการสอน

Glickman (2007, p. 64) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา ไว้ว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิด ความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทางวิชาการ ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน ออกแบบ ชี้แนะ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพของครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศการศึกษา ในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นการควบคุมหรือประเมินผลเพียงอย่างเดียว แต่เน้นการสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ภายใต้บรรยากาศ แห่งความเป็นประชาธิปไตยและความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในทุกมิติของการจัดการศึกษา

3.4.2 ความสำคัญของการนิเทศการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการนิเทศการสอน ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการสอน ดังนี้

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 30) การนิเทศการศึกษา

มีความสำคัญในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลจากการนิเทศจะเป็นข้อมูล สะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝน ปรับปรุง การทำงาน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานหรือการสอนและช่วยให้ครู มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ชลณา ม่วงหวาน (2564, หน้า 11) กล่าวว่า การนิเทศเป็น กิจกรรมที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ดำเนินการไป อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร คณะครู ได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด

สถาพร สมอุทัย (2565, หน้า 279 – 280) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็น

กระบวนการบริการทางการศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนานตนเองอยู่เสมอ ในด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้รับการนิเทศหรือคำชี้แนะการสะท้อนกลับ จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญและบังคับบัญชาแล้วจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายหลัก คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวม ของการศึกษานั้นเอง

Krug (1992, p. 431) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตาม สภาพปัญหา (Clinic Supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลาที่ทำอะไรได้ไม่ใช่มองว่าทำได้อะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนา วิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครู แต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Marsh (2005, cited in Watkin, 2011) กล่าวไว้ว่า การนิเทศ ที่จบลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้นทักษะและความรู้ของครูจะพัฒนาขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับสูง

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาครู ให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การนิเทศยังเป็น กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ครูเห็นข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผักผ่อนและพัฒนาทักษะการสอน ตลอดจนสร้าง แรงจูงใจและความเชื่อมั่นในตนเองในภาพรวม การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพผู้สอนและผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยึดหลัก “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมของสถานศึกษา

3.5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

3.5.1 ความหมายของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนี้

ประทุม รอดประเสริฐ (2558, หน้า 132) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

เกสรฯ บุญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาติ (2565, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรที่จำเป็นต้องรับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจระหว่างการทำงานกระตุ้นใจและการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร โดยมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

ปรีชา รูปด้า (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษา เอกสารต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนสร้างสิ่งจูงใจให้ครูสนับสนุนงานวิชาการ กระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนา ให้ กำลังใจและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

Guskey (2002, pp. 383 – 384) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี อีกทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

Dessler (2020, pp. 242 – 245) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Popova et al. (2021, pp. 1 – 2) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากรในเชิงวิชาชีพมักเกิดขึ้นในลักษณะของการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การนิเทศ และการโค้ช ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่องค์กรใช้ในการยกระดับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเกิดขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและศักยภาพของบุคลากรในทิศทางที่ดีขึ้น องค์ความรู้ดังกล่าวเน้นว่าการพัฒนาสามารถทำได้ทั้งการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเอกสารวิชาการ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและสนับสนุนงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3.5.2 ความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนี้

พรรณอร อุชฺฐา (2561, หน้า 238 – 275) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษา

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูแสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจรักการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับด้านโครงสร้างองค์การ ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนในการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ลดขั้นตอนและกระบวนการในการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

เกสรฯ บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาติ (2565, หน้า 55) กล่าวถึง ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้น คนในองค์การคือสินทรัพย์ที่สำคัญ ผลผลิตขององค์การจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ และบุคลากรจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในงานทางด้านต่าง ๆ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนา ยังส่งผลให้องค์การได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

OECD (2019, pp. 21 – 25) ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้

Popova et al. (2021, pp. 2 – 3) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น มีการเชื่อมโยงการพัฒนาเข้ากับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยยกระดับสมรรถนะของครูให้ก้าวหน้าในสายงานมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสะท้อนความชำนาญทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ขณะเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการสัมมนา ยังช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพัฒนาทัศนคติให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามโครงสร้างและบทบาทขององค์กร นอกจากนี้ บุคลากรถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร การได้รับการพัฒนาจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงานของครู

สมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ดังต่อไปนี้

1. ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะครู

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะครู” คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิด พัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา สังคมและร่างกาย การกำหนด กรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนา สมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบ พัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณา และกำหนด สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษาจากแบบประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของ ครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยฐานะของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐาน วิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสาย งาน สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 24 – 26)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, ออนไลน์) ได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครู คือ คุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของครูในการปฏิบัติวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อหล่อหลอมและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ในทุกมิติ ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะครูออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อเป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาและประเมินศักยภาพครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา เสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

2. ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู ดังนี้

ปิยบุษ แสงนาค (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

ด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expert) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดี และสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วรรณฯ สิงห์ทอง (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

กิตติพงษ์ ดำเกษ (2565, หน้า 32) สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ หรือคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีผลงานที่โดดเด่นและปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูง กว่ามาตรฐาน เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Selvi (2010, p. 168) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง ชุดของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งแสดงออกผ่านการปฏิบัติ จริงในการทำงาน โดยครอบคลุมองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความเชื่อที่บุคคลต้องมีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

Szucs et al. (2021, p. 3) สมรรถนะครู หมายถึงชุดของลักษณะ ส่วนบุคคล ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพที่เมื่อถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติ จะส่งผลให้ เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และช่วยพัฒนาผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน

OECD (2025, p. 3) ระบุว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถ ของครูในการตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนและมีส่วนร่วมทั่วโลกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการระดมและบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณค่า ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การคาดการณ์ และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการประยุกต์ แนวคิดสมรรถนะเชิงองค์รวมจากกรอบเข้มทิศการเรียนรู้มาสู่บริบทของวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะด้านที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีผลงานโดดเด่น และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด สมรรถนะเหล่านี้จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31 – 38) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

3.1 สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง เป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

3.1.1.1 สร้างหรือพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้

ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

3.1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้

ในการพัฒนาหลักสูตร

3.1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

3.1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์

สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เหมาะสม สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3.1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ

การเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

3.1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

3.1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

3.1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง / พัฒนา

3.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.3.2 ใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง / ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

3.1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3.1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

3.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้

3.1.4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

3.1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ / นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

3.1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้

อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

3.1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา

การจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือ วัดและประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง

ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตัวบ่งชี้

3.2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

3.2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน

3.2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการวางแผน

3.2.1.3 จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

3.2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

3.2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะ ในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง

3.2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน

3.2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

3.2.3.2 จัดทำโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

3.2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

3.2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

3.2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่ักเรียน

3.2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ดิงาม

3.2.4.5 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์
สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับ ค่านิยมที่ดิงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

3.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน / ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนตัวบ่งชี้

3.3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

3.3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอก
ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน
และผู้เรียนกับผู้เรียน

3.3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน
ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่

3.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน / วิชา

3.3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็ม
ตามศักยภาพ

3.3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา

3.3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลง
ในชั้นเรียน

3.3.3.2 แก้ปัญหา / พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย
โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

3.3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมิน
ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัด
บรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างครูกับผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูล
สารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
และความปลอดภัยของผู้เรียน

3.4 สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
ผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำ
ความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้
ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม
และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบตัวบ่งชี้

3.4.1 การวิเคราะห์

3.4.1.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน

3.4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาสถานะปัจจุบัน

3.4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.4.2 การสังเคราะห์

3.4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

3.4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

3.4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

3.4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

3.4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน กระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

3.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจาก

การใช้สิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามตัวบ่งชี้

3.5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

3.5.1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม
ที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

3.5.1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือ
ผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

3.5.1.3 กระตุน้จูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ
ของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

3.5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

3.5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วม
ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน
และการพัฒนาวิชาชีพ

3.5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม
เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ
ในการปฏิบัติงาน

3.5.2.3 สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้าง
ความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3.5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน
โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ
ของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

3.5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
และการพัฒนานวัตกรรม

3.5.3.3 กระตุน้ผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือ
ในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอน
ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3.5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

3.5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่าง

การเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้

3.5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณา

ไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

3.5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ

ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

3.5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

3.5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้

ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

3.5.5.2 ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียน

ต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

3.5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง

ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

3.5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง

ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

3.5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน

รวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ

และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ริเริ่ม การปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบกำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ

3.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ

ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning

Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่าย

กับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน
เพื่อการจัดการเรียนรู้

3.6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
และความร่วมมือกับชุมชน

3.6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม
ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3.6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

3.6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
เพื่อการจัดการเรียนรู้

3.6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการ
เรียนรู้

3.6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู
ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ
เรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
กับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประสาน
ความร่วมมือที่ดี ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการการเรียนรู้

สมรรถนะประจำสายงานของครู คือ ชุมความรู้ ทักษะ เจตคติ และ
คุณลักษณะเฉพาะด้านที่ทำให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและโดดเด่นเกิน
มาตรฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยเน้นบทบาทเชิงปฏิบัติ เช่น
การบริหารหลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน
คุณธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพ การบริหารจัดการชั้นเรียนให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้
การวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน ภาวะผู้นำของครูที่กระตุ้น
การเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาชีพ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

เมื่อครูมีสมรรถนะประจำสายงานครบถ้วน จะสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ได้
อย่างเป็นระบบ มีนวัตกรรม และเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้กับชุมชน ส่งผลให้องค์กรการศึกษา
ขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2568, ออนไลน์) จากเอกสาร
ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แต่เดิมนั้นคือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ
กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อบริหารและจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด
ของทางราชการ จึงได้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากเดิม
มีจำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา ให้เพิ่มจำนวนเป็น 62 เขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้แบ่งออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42
ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งมีพื้นที่
เขตบริการด้านการศึกษารอบคลุมจังหวัดนครพนม มีโรงเรียนในสังกัด 51 โรงเรียน
จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

2.1 กลุ่มอำนวยการ

2.2 กลุ่มนโยบายและแผน

2.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร

2.4 กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

2.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

2.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

2.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.9 กลุ่มกฎหมายและคดี

2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม เป็นหน่วยงาน
ทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวง
ศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา
และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น
รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลาย
ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวง
ศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้
ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม มีโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 51 โรงเรียน นำเสนอดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ประชากร		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง				
1	ธรรมโษิตวิทยา	115	2	10	12
2	กุดฉิมวิทยาคม	85	1	10	11
3	คำเตยอุปถัมภ์	367	2	25	27
4	ศรีโคตรบูรณ์	422	2	23	25
5	บ้านผึ้งวิทยาคม	465	2	25	27
6	ศรีบัวบานวิทยาคม	292	2	16	18
7	วังกระแจะวิทยาคม	268	2	14	16
8	กุดตาไก้วิทยาคม	349	2	19	21
9	มัธยมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	558	2	27	29
10	โคกสว่างประชาสรรค์	129	2	10	12
11	มหาชัยวิทยาคม	257	2	16	18
12	ไชยบุรีวิทยาคม	308	2	19	21
13	พะทายพิทยาคม	596	2	32	34
14	รามราชพิทยาคม	243	2	16	18
15	ท่าจำปาวิทยา	160	2	11	13
16	เซียงยี่นวิทยา	129	2	10	12
17	ภูลังกาพิทยาคม	204	2	13	15
18	นาถอนพัฒนา	305	2	19	21
19	อุมเหมาประชาสรรค์	441	2	29	31
20	โพนแพงพิทยาคม	135	2	10	12
21	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	178	2	11	13

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ประชากร		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
22	พระซองสามัคคีวิทยา	454	2	24	26
23	หนองบอวิทยานุกูล	177	2	11	13
24	ธรรมการวิทยานุกูล	163	2	10	12
25	สามผงวิทยาคม	165	2	10	12
26	สนธิราษฎร์วิทยา	267	2	15	17
27	บ้านข่าพิทยาคม	210	2	14	16
28	นาคำราษฎร์รังสรรค์	135	2	10	12
29	นาเดื่อพิทยาคม	211	2	13	15
30	นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	209	1	13	14
31	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	163	2	10	12
32	อุดมพัฒนศึกษา	207	2	13	15
33	คอวิทยาคม	376	2	20	22
34	นาทมวิทยา	339	2	20	22
35	หนองชนพิทยาคม	138	2	10	12
36	วังยางวิทยาคม	205	2	14	16
37	หนองโพธิ์พิทยาคม	166	2	10	12
38	วัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์	249	2	14	16
39	หนองแวงวิทยานุกูล	278	2	16	18
	โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ				
40	ปลาปากวิทยา	1,130	4	55	59
41	อุเทนพัฒนา	1,382	4	64	68
42	บ้านแพงพิทยาคม	1,545	4	70	74

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ประชากร		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
43	นาแกพิทยาคม	851	3	43	46
44	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	1,171	4	57	61
45	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1,387	4	66	70
46	ปิยะมหาราชาลัย	2,456	4	113	117
47	นครพนมพิทยาคม	2,458	4	112	116
48	ธาตุพนม	2,277	4	109	113
49	เรณูนครวิทยานุกูล	1,987	3	94	97
50	นาแกสามัคคีวิทยา	1,932	2	92	94
51	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	2,019	5	92	97

5. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม

คณะกรรมการบริหารแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความสุข เพิ่มโอกาส สร้างคนดี มีคุณภาพ”

5.1.1 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมและสถานศึกษาในสังกัด) ที่ได้นำหลักความสุข

พื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ในองค์กรมีการดำเนินชีวิตอย่างปลอดภัย อยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข และเกิดสมดุล ในการใช้ชีวิต ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ 9 และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10

5.1.2 เพิ่มโอกาส หมายถึง ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพตามความสามารถอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

5.1.3 สร้างคนดี หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ภายใต้องค์กรแห่งความสุขตามหลักธรรมาภิบาล

5.1.4 มีคุณภาพ หมายถึง เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการบริหารจัดการที่มีสมรรถนะสูง มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย อันจะส่งผลให้

5.1.4.1 ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสามารถแข่งขัน ในระดับประเทศ

5.1.4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นและมีสมรรถนะวิชาชีพ เป็นนักคิด นักพัฒนา มีผลงาน/นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5.1.4.3 องค์กรมีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

5.2 พันธกิจ (Mission)

5.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.2.3 เสริมสร้างโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5.2.4 ส่งเสริม การพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและสมรรถนะตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ ควบคู่กับการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน

5.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.2.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

5.3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในระดับประเทศ

5.3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุน ปฏิักฝััง และปลูกจิตสำนึกผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างโอกาส ความเสมอภาคความเท่าเทียมและการลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในสังกัด

5.3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม พัฒนา ผู้บริหาร ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมดุลในการดำเนินชีวิต

5.3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และทุกประเภทมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.3.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาและสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด

5.4 เป้าประสงค์ (Goals)

5.4.1 เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สู่วิชาการ มุ่งงานทำ มีอาชีพ สามารถแข่งขันได้ในระดับประเทศ

5.4.2 เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำเนินชีวิตด้วยคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดีมีความสุขในสังคมและเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

5.4.3 เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม

5.4.4 เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นมืออาชีพ จากการสร้างผลงานเป็นเลิศ ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีสมรรถนะในการใช้ชีวิตและการทำงาน

5.4.5 เป้าประสงค์ที่ 5 นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับภัยคุกคามจากทุกรูปแบบและทุกประเภท และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย

5.4.6 เป้าประสงค์ที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการบริหารจัดการแนวใหม่ ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจากการบูรณาการงานและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง ภายใต้ศาสตร์แห่งราชา

6. ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

ผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (2566 – 2570)
ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม,
2567, หน้า 19 – 49)

6.1 ด้านคุณภาพการศึกษา

6.1.1 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน

(O – NET)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ได้ดำเนินการจัดสอบให้นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในวันที่ 25 - 26 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อวัดความรู้ระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O - NET) ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด จักนำผลประเมินที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.46 คุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.12 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 23.15 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.53 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.38 คุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี วิชาสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 33.12 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 23.18 คุณภาพ อยู่ในระดับพอใช้ วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 22.03 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 28.66 คุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ ทางการศึกษาชั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2565 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย 34.57 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.68 จากปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 32.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทย เพิ่มขึ้น 2.65 วิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น 1.38 วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น 0.55 และวิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น 2.11 ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2564 พบว่าเพิ่มขึ้น ทุกรายวิชา และคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาชั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2565 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวมเท่ากับ 30.27 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1.17 จากปีการศึกษา 2564 ที่มีคะแนนเฉลี่ย 29.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า คะแนนเฉลี่ย วิชาภาษาไทยเพิ่มขึ้น 0.21 วิชาสังคมศึกษาฯ ลดลง 2.26 วิชาภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น 1.68 วิชาคณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น 4.59 และวิชาวิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น 1.63 ดังนั้นสรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาชั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้น

จากปีการศึกษา 2564 ทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาสังคมศึกษาฯ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม, 2567, ออนไลน์)

6.1.2 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้น

สมรรถนะและทักษะวิชาชีพ

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การเตรียม
ผู้เรียน ให้มีความพร้อมกับการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ BANI Worlds ซึ่งเป็นโลกที่มี
ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีอนาคตที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ไม่สามารถ
คาดการณ์ได้ อย่างแม่นยำ มีความซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก อันจะส่งผลต่อวิธีการดำรง
ชีพในอนาคต ดังนั้น ผู้เรียนควรมีทักษะที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งจะเรียนรู้
สิ่งใหม่ อยู่เสมอ สามารถคิดเชิงวิเคราะห์และคิดเชิงวิพากษ์ได้ สามารถนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี มีทักษะสื่อสารที่ดี และสามารถตัดสินใจได้ดีภายใต้
สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการ
เรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลก
ที่เปลี่ยนไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ
ของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้ดำเนินงานตามโครงการ ดังต่อไปนี้

- 1) โครงการอบรมเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทมาตรฐานการศึกษาและการปฏิบัติงาน
- 2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(Lesson Study) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

วิทยาการคำนวณ (Coding)

- 4) โครงการพัฒนาการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

6.2 ด้านโอกาสทางการศึกษา

6.2.1 นักเรียนได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันด้านการศึกษา
มีความครอบคลุมและเสมอภาค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมได้เล็งเห็น
ถึงความสำคัญและดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว โดยได้ดำเนินงานตามโครงการ

ส่งเสริมและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 และโครงการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรมหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. กิจกรรมหลักที่ 3 ส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา “พาน้องกลับมาเรียน”

2. กิจกรรมหลักที่ 5 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน ครอบครัว ยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษา ภาคบังคับของผู้ตรวจการแผ่นดิน

6.2.2 นักเรียนออกกลางคัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและดำเนินงาน ตามนโยบายดังกล่าว โดยได้ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริม และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 และโครงการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรมหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. กิจกรรมหลักที่ 3 ส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา “พาน้องกลับมาเรียน”

2. กิจกรรมหลักที่ 5 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน ครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษา ภาคบังคับของผู้ตรวจการแผ่นดิน

6.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้จัดทำ

6.3.1 โครงการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

6.3.2 โครงการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อคัดเลือกครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับรางวัลต่าง ๆ ในระดับชาติ

6.4 ด้านการบริหารจัดการ

6.4.1 การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับโดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 “มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา” ซึ่งประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพ ภายใน และระบบประกันคุณภาพนอก กำหนดให้สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกัน คุณภาพการศึกษาโดยต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาวะที่เปลี่ยนแปลง ตามนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานทางการศึกษามีการตื่นตัว เพื่อจัดทำมาตรฐานทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของตนเอง ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงาน ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

6.4.2 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ สพฐ.

6.4.3 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ สพฐ. ผลการติดตามและประเมินผลการบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (Action Plan: AP) ประจำปี บพประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์ระดับคุณภาพ ระดับ “ดี” คะแนนเฉลี่ย 3.40

6.4.4 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการ

ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีผลการติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ

ตามมาตรฐานสำนักงานเขตการศึกษาในภาพรวมที่ดีขึ้น เนื่องจากผลการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ระดับคุณภาพอยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม” ขณะที่ผลการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ระดับคุณภาพอยู่ในระดับ “ดีมาก” ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางที่ดีขึ้นของแต่ละมาตรฐาน แต่เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ / ประเด็นการพิจารณาในแต่ละมาตรฐาน

6.4.5 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS) การประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 มีระดับผลการประเมิน อยู่ใน “ระดับมาตรฐานขั้นสูง” โดยปีงบประมาณ 2565 มีคะแนนร้อยละ 91.41 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2564 ร้อยละ 12.20

7. นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ “โรงเรียนคุณภาพ 3 วิ (วิชาการ วิชาวชิพ วิถีชีวิต) สู่ปัญญาณภูมิติ เรียนดีมีความสุข ต่อยอดอาชีพนวัตกรรม” มีรายละเอียดนโยบายและจุดเน้นต่อไปนี้

1. วิชาการ: ส่งเสริม สนับสนุน งานวิชาการ ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ให้มีคุณภาพ (Quality) เรียนดี มีความสุข และร่วมสมัย (Contemporary)

จุดเน้น

1.1 ด้านผู้เรียน

1) ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความพร้อมในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและบริบท

2) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับ

ศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน นำไปสู่การมีสมรรถนะการทำงาน เพื่อการมีงานทำ พร้อมทั้งส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและ

คุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนรวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ

4) พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้

และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้

5) พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์

(Coding) สำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

6) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน

ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

7) จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล

ของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย และแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูงรวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

8) ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงิน

และการออม (Financial Literacy) และการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurships) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9) ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล

คุณภาพผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ (Assessments for Learning)

10) ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนในการเตรียม

ความพร้อมเพื่อรับการประเมินตามโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA: Program for International Student Assessment)

1.2 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา

1) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

2) ส่งเสริมและพัฒนา ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทยให้มีความเข้าใจในการใช้ชุดฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการสร้างเครื่องมือในการประเมินความฉลาดรู้ ตามแนวทางการประเมิน PISA ผ่านระบบออนไลน์ และเตรียมความพร้อม ให้กับนักเรียนเพื่อรับการประเมินตามโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA: Program for International Student Assessment)

3) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับ สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

4) ดำเนินงานด้านบุคลากรด้วยความโปร่งใส รวดเร็ว และชัดเจน ทั้งการย้าย การสอบคัดเลือก การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง

5) พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

6) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

7) เฝ้าระวัง ติดตาม การดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผน และการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

2. วิชาชีพ: ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของผู้เรียนและจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยบูรณาการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning)

จุดเน้น

2.1 ด้านผู้เรียน

1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ต่อยอดนโยบาย “อาชีวนวัตกรรม” โดยมีรูปแบบในการดำเนินงาน 4 โมดูล (Module) ดังนี้

1.1) การจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ

1.2) การจัดหลักสูตรเตรียมพื้นฐานความถนัด

กลุ่มสาขาวิชาชีพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา เช่น GAT PAT A – Level และการทดสอบเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาแบบอื่น ๆ

1.3) การจัดกิจกรรมชุมนุมเพื่อการเรียนรู้

การเป็นผู้ประกอบการ

1.4) การจัดหลักสูตรอาชีพระยะสั้น และหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมที่ส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำ เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน (Learn to Earn)

2) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ตามความถนัดและความสนใจในอาชีพของตนเองในอนาคต ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ

3) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน จากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน เกิดสมรรถนะและทักษะอาชีพ ด้วยการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessments)

2.2 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร

ทางการศึกษา

1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) เพื่อบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และทักษะอาชีพ

2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน นำไปสู่การมีสมรรถนะและทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ

3) ส่งเสริมและพัฒนาครู ให้สามารถบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนที่ร่วมสมัยและมีคุณภาพ

3. วิถีชีวิต: ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมี วิถีชีวิตแนวใหม่ เรียนดี มีความสุข พร้อมทั้งเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

จุดเน้น

3.1 ด้านความปลอดภัย

1) พัฒนามาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคมและป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น รวมทั้งดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามประเมินผลการดำเนินการ และแสวงหาสถานศึกษาที่ดำเนินการได้ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อปรับปรุง พัฒนา และขยายผลต่อไป

2) พัฒนาการเรียนรู้ที่ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการ อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5) สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในการดำเนินชีวิต ใช้เป็นสื่อและเครื่องมือในการศึกษา

3.2 ด้านโอกาสและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2) ช่วยเหลือนักเรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา

(Zero Dropout) ด้วยการดำเนินงานตามโครงการ “พาน้องกลับมาเรียน นำการเรียนรู้ไปให้น้อง”

3) พัฒนาการสำรวจและจัดการศึกษาให้ผู้เรียน

ที่มีความสามารถพิเศษที่มีความถนัดที่หลากหลาย (Multiple Intelligent) ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

4) ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้

รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือก ในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพระยะสั้น เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต

5) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ

ของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา ในด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนปกติ นักเรียนพิการและนักเรียน ที่มีความสามารถพิเศษที่หลากหลาย รวมถึงนักเรียนออกกลางคัน

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นสู่การปฏิบัติ

1. ให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง นำนโยบายและจุดเน้น

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้างต้น ไปเป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ / ปีการศึกษา พ.ศ. 2568

2. ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงาน

การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่นี้เทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและให้สถานศึกษาจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารการศึกษา และคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทราบตามลำดับ

3. ในกรณีเกิดปัญหาเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและดำเนินการแก้ไขในระดับสถานศึกษาก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายและสหวิทยาเขต ในการแก้ไขข้อขัดข้องก่อน พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ

4. สำหรับภารกิจของสถานศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่ปฏิบัติงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบให้การดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ยุกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

วิศวะ ผลทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดการบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

นัตรชัย จันทา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ทำงานในการทำงานต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำแนกตามที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด

นครพนม จำแนกตามโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของหลักสูตร ปรับวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้บริหารนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาคุณภาพครู โดยให้ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อ พัฒนาตนเอง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาครูนิเทศกำกับติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานมีการให้รางวัลและแรงจูงใจสำหรับครู

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ

ปวีณา บุทธิจักร (2564, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริชาติ วงษ์ลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านมีวิสัยทัศน์และตระหนักในพันธกิจ ด้านกระตือรือร้นในการพัฒนาหลักสูตร ด้านใส่ใจนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ด้านส่งเสริมพัฒนาความรู้ของบุคลากร และด้านเสริมสร้างบรรยากาศการ จัดการเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตติกาล รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การนิเทศการสอน (X_5) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 36.70 และมีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.16439 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศการสอน

พณิดา มิ่งมิตร (2567, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรทัตย์ บัวป่า ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด

(2567, หน้า 2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน

ดังต่อไปนี้

อเททยา แก้วศรีหา (2558, หน้า 101 – 115) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยเมธี ใจคุ้มเก่า (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสมรรถนะของครูผู้สอนกับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะของครูผู้สอนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การวัดและประเมินผล (X_3) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีจำนวน 2 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ด้านการวัดและประเมินผล เช่น ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการวัดและประเมินผล การออกแบบเครื่องมือวัดผล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ

วัดผลประเมินผลตามแนวของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง เช่น สนับสนุนส่งเสริมครูให้ได้รับการฝึกอบรม ให้ครูได้มีการพัฒนาการทำงานทางวิชาการ และสร้างขวัญกำลังใจส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการเข้าศึกษาต่อ

ภัทรสุดา เกิดแสง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ณัฐกานต์ เรือนคำ และกิตติชัย สุธาสิโนบล (2564, หน้า 128) ได้ศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะครูไทยกับการศึกษาไทย 4.0 โดยพิจารณาสมรรถนะของครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งการสร้างทักษะครูตามแนวคิด C – Teacher และบทบาทครู E – Teacher ซึ่งเป็นภาพรวมของแนวทางในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและศักยภาพให้สอดคล้องกับกรอบการศึกษาไทย 4.0 พบว่า ครูควรมีการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อมีความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีความรู้คุณธรรม ครูต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น การศึกษาไทย 4.0 จึงจะสำเร็จได้ตามกรอบแนวคิด และเป้าหมายที่ต้องการ

มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.758$) และมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 3 ข้อ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูคือ 1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน

มีนารัตน์ วงศ์เสนห์ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2568, หน้า 337) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

Anderson (2000, p. 156) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและครู ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรมดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Zubair Ahmad Khan (2018, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการ สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการในการศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาทำให้ทราบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การให้เกียรติและการพัฒนาผ่านกรอบทฤษฎี การสะท้อน การสนทนา การสอบถาม การแลกเปลี่ยนเฉพาะทาง และการวางแผน การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาชั้นนำสถาบันสนับสนุนระบบบุคลากร หน้าที่ ความเป็นผู้นำในโรงเรียน สามารถดำเนินการได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคนบริบท และลักษณะของเป้าหมายที่ดำเนินการความเป็นผู้นำทางวิชาการครอบคลุมการเรียน การสอนนอกเหนือจากสมุด บันทึกรายการเรียนและยังมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักเรียนทุกคน เพื่อให้แน่ใจว่ามีอยู่ครบถ้วน อีกทั้งในฐานะผู้นำ ในระดับสูงสุดในด้านวิชาการการจัดการ และการบริหารกระตุ้นให้ครูค้นพบวิธีการ ปรับปรุง ประสิทธิภาพและบรรยากาศและตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนและครูมีส่วนร่วม อย่างมีประสิทธิภาพ

Mahdi และ Hidayat (2025, p. 1352) ได้ศึกษา แก่นสาระของ ปรัชญาการจัดการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนด ทิศทางใหม่ของภาวะผู้นำ

สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (Era of Disruption) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันต้องมีรากฐานจากปรัชญาการจัดการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางบริบทดิจิทัลและความไม่แน่นอน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันต้องเป็นภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้สูง มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ส่งเสริมความร่วมมือ และยืนอยู่บนฐานคุณค่าทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้พัฒนาอย่างมีความหมายและยั่งยืน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

McAllister (2006, p. 12) ได้ศึกษาการประเมินสมรรถนะขั้นพื้นฐานในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมเพียงและเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน สามารถระบุได้ว่า การปฏิบัติงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ ความสามารถที่เพียงพอ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้น เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การประเมินถูกปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อมูล ข่าวสารที่รวบรวมจากการพัฒนาในครั้งแรกของการประเมินความสามารถ และความก้าวหน้าการพัฒนาที่ต้องการเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถซึ่งการค้นคว้าวิจัยนี้จะช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

Raji (2009, Abstract) ได้วิจัย เรื่องแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษาที่เป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Self - directed Learning) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการค้นคว้าข้อมูลทั่วโลก (Connectivism) ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เปลี่ยนจากผู้รับความรู้ (Passive Learner) มาเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับของ EQ อยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ 3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการปัญหาที่พบแบ่ง ออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญ สูงที่สุด คือ ปัญหาการสอนของครู รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อความรู้ ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญท้ายที่สุด คือ ที่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

Hamdan, Najib, and Ting (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการสอนของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.05 ความสัมพันธ์ระหว่างครูเพศชาย และครูเพศหญิงกับสมรรถนะในการสอน โดยภาพรวมสมรรถนะการสอนของครูเพศหญิง

มีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งสูงกว่าครูเพศชายที่มีค่าเฉลี่ย 4.02 แสดงให้เห็นว่าครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชายและโดยภาพรวมเพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 กับสมรรถนะ ด้านที่มีความแตกต่าง คือ ด้านทักษะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในยุคดิจิทัล
- 4) การนิเทศการสอน และ
- 5) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเหล่านี้อาจส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ไว้ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัศึกษานครพนม

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,579 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง จำนวน 688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 612 คน จาก 39 โรงเรียน

1.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,012 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 967 คน จาก 12 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 313 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้กำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และเลือกแบบเจาะจงทั้งหมด 51 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง จำนวน 228 คน

จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 152 คน
จาก 39 โรงเรียน โดย

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 6 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 37 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โรงเรียนละ 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 222 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 90 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 66 คน
จาก 12 โรงเรียน โดย

1) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โรงเรียนละ 5 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 42 คน

2) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โรงเรียนละ 6 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 48 คน

ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน
จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โรงเรียนละ 5 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 42 คน

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง						
1	ธรรมโษษิตวิทยา	2	10	12	1	2	3
2	กุดฉิมวิทยาคม	1	10	11	1	2	3
3	คำเตยอุปถัมภ์	2	25	27	2	4	6
4	ศรีโคตรบูรณ์	2	23	25	2	4	6
5	บ้านผึ้งวิทยาคม	2	25	27	2	4	6
6	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	16	18	2	4	6
7	วังกระแจะวิทยาคม	2	14	16	2	4	6
8	กุดาโกวิทยาคม	2	19	21	2	4	6
9	มัธยมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	2	27	29	2	4	6
10	โคกสว่างประชาสรรค์	2	10	12	2	4	6
11	มหาชัยวิทยาคม	2	16	18	2	4	6
12	ไชยบุรีวิทยาคม	2	19	21	2	4	6
13	พะทายพิทยาคม	2	32	34	2	4	6
14	รามราชพิทยาคม	2	16	18	2	4	6
15	ท่าจำปาวิทยา	2	11	13	2	4	6
16	เชียงยืนวิทยา	2	10	12	2	4	6

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
17	ภูลังกาพิทยาคม	2	13	15	2	4	6
18	นาถอนพัฒนา	2	19	21	2	4	6
19	อุมเหมาประชาสรรค์	2	29	31	2	4	6
20	โพนแพงพิทยาคม	2	10	12	2	4	6
21	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	2	11	13	2	4	6
22	พระซองสามัคคีวิทยา	2	24	26	2	4	6
23	หนองบอวิทยานุกูล	2	11	13	2	4	6
24	ธรรมากรวิทยานุกูล	2	10	12	2	4	6
25	สามผงพิทยาคม	2	10	12	2	4	6
26	สนธิราษฎร์วิทยา	2	15	17	2	4	6
27	บ้านข่าพิทยาคม	2	14	16	2	4	6
28	นาคำราษฎร์รังสรรค์	2	10	12	2	4	6
29	นาเดื่อพิทยาคม	2	13	15	2	4	6
30	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	13	14	2	4	6
31	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	2	10	12	2	4	6
32	อุดมพัฒนศึกษา	2	13	15	2	4	6
33	ค้อพิทยาคม	2	20	22	2	4	6
34	นาทมวิทยา	2	20	22	2	4	6
35	หนองชนพิทยาคม	2	10	12	2	4	6
36	วังยางพิทยาคม	2	14	16	2	4	6
37	หนองโพธิ์พิทยาคม	2	10	12	2	4	6

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
38	วัดบึงเหล็กในพระบรม ราชานุเคราะห์	2	14	16	2	4	6
39	หนองแขงวิทยานุกูล	2	16	18	2	4	6
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง		76	612	688	76	152	228
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ							
40	ปลาปากวิทยา	4	55	59	2	5	7
41	อุเทนพัฒนา	4	64	68	2	5	7
42	บ้านแพนพิทยาคม	4	70	74	2	5	7
43	นาแกพิทยาคม	3	43	46	2	5	7
44	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	4	57	61	2	5	7
45	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	4	66	70	2	5	7
46	ปิยะมหาราชาลัย	4	113	117	2	6	8
47	นครพนมพิทยาคม	4	112	116	2	6	8
48	ธาตุพนม	4	109	113	2	6	8
49	เรณูนครวิทยานุกูล	3	94	97	2	6	8
50	นาแกสามัคคีวิทยา	2	92	94	2	6	8
51	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	5	92	97	2	6	8
รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ		45	967	1012	24	66	90
รวมทั้งสิ้น		121	1,579	1,700	100	218	318

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก / ขนาดกลาง
 - 2.2 ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล
4. การนิเทศการสอน
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน/สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้อง และสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรชัย ไพโหล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือดํารงตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

3.5.2.1 ดร.วิรัช มะเจี้ยว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนค้อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.5.2.2 นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพนพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.5.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

3.5.3.1 นางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.5.4 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ
มาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่
0.60 – 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้
(Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 คน จาก 7 โรงเรียน ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน
และครูผู้สอน แบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ท่าแร่ศึกษา	ขนาดกลาง	2	4	6
2	พระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์	ขนาดกลาง	2	4	6
3	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	ขนาดกลาง	2	4	6
4	ดงมะไฟวิทยา	ขนาดกลาง	2	4	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มทดลองใช้ (Try - out)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
5	บะชีววิทยาคม	ขนาดกลาง	2	4	6
6	กุสุมาลย์วิทยาคม	ขนาดใหญ่	2	8	10
7	สกลนครพัฒนศึกษา	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	8	10
รวม			14	36	50

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

3.7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 - 0.906 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

3.7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 - 0.802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

3.8 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

- 4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- 4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 318 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การแปลความหมาย ของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน เป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน / สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทั้งนี้ได้อ้างอิงตามสมมติฐานการวิจัย

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำ
สายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product –
Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression
Analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้
(บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ความถี่ (Frequency)

6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ตอบความมุ่งหมายของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples

6.3.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples

6.3.5 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.3.6 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะ
ประจำสายงานของครู มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และนำไปสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน
ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ
ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์
ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

- 1.2.2 นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่
- 1.3.1 ดร.วิรัช มะเจี้ยว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนค้อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.3.2 นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.3.3 นายประสิทธิ์ มายูร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่
- 1.4.1 นางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.4.2 นางสาวปานใจ สุนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพะทายพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- 1.4.3 นายสมศักดิ์ ธรรมโม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าจำปาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการ ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คนต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิฟผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิฟผันกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
X	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิฟผัน
X_1	แทน	การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

X_3	แทน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล
X_4	แทน การนิเทศการสอน
X_5	แทน การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
Y	แทน สมรรถนะประจำสายงานของครู
Y_1	แทน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน การพัฒนาผู้เรียน
Y_3	แทน การบริหารจัดการชั้นเรียน
Y_4	แทน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
Y_5	แทน ภาวะผู้นำครู
Y_6	แทน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 ฉบับ และครูผู้สอน 218 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	100	31.45
	2. ครูผู้สอน	218	68.65
รวม		318	100
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง	236	74.21
	2. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ	82	25.79
	รวม	318	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 318 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 68.65

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก/ขนาดกลาง มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 74.21 และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.59	มาก	5
2	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.45	0.58	มาก	4
3	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.57	มาก	2
4	การนิเทศการสอน	4.46	0.62	มาก	3
5	การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	4.49	0.59	มาก	1
รวม		4.46	0.52	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.45$) และการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง	4.51	0.70	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.69	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.32	0.77	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน	4.42	0.71	มาก	4
5	สถานศึกษาช่วยมีการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.44	0.74	มาก	2
รวม		4.43	0.59	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.51) สถานศึกษาช่วยมีการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.44) และสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

ตาราง 10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อ	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.46	0.69	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความรู้สึกลดตภัยและการแสดงออกทางวิชาการของครูและนักเรียน	4.40	0.68	มาก	5
3	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน	4.48	0.70	มาก	1
4	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและแรงจูงใจในการพัฒนาครูและนักเรียน	4.44	0.71	มาก	4
5	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.47	0.70	มาก	2
รวม		4.45	0.58	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$) สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$) และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายเพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนจากการปฏิบัติจริง	4.55	0.67	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีการใช้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงในการประเมินผลโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์	4.33	0.69	มาก	5
3	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้	4.41	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนการสอน	4.51	0.67	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.68	มากที่สุด	2
รวม		4.47	0.57	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินผล

ที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนจากการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.54$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคลีกผ่าน
ด้านการนิเทศการสอน

ข้อ	การนิเทศการสอน	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการวางแผนและ ดำเนินการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	4.45	0.72	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและส่งเสริม การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำและ การสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพทาง วิชาชีพของครู	4.45	0.69	มาก	3
3	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง	4.44	0.73	มาก	5
4	การนิเทศดำเนินการภายใต้บรรยากาศ ที่เป็นประชาธิปไตยและกัลยาณมิตร	4.49	0.69	มาก	1
5	ผลการนิเทศถูกนำไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.69	มาก	2
รวม		4.46	0.62	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคลีกผ่าน ด้านการการนิเทศการสอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การนิเทศดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและ
กัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.49$) ผลการนิเทศถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารสถานศึกษากำกับและส่งเสริมการนิเทศที่เน้น
การให้คำแนะนำ และการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู ($\bar{X} = 4.47$)
ตามลำดับ

ตาราง 13 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนา
และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ข้อ	การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร	4.53	0.66	มากที่สุด	1
2	บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่าน แพลตฟอร์มออนไลน์	4.48	0.67	มาก	3
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	4.50	0.64	มาก	2
4	การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมาย และภารกิจขององค์กร	4.45	0.73	มาก	5
5	การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการ เรียนรู้	4.47	0.75	มาก	4
รวม		4.49	0.59	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับ
มาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษา
สนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$) สถานศึกษา
ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.50$) และบุคลากรได้รับโอกาส

เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาริชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

2.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.46	0.51	มาก	5
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.56	0.54	มากที่สุด	1
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.52	0.52	มากที่สุด	2
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.55	มาก	6
5	ภาวะผู้นำครู	4.48	0.51	มาก	4
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.50	0.53	มาก	3
รวม		4.49	0.46	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.56$) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.52$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.48$)

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 15 – 20

ตาราง 15 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ ของผู้เรียน	4.51	0.59	มากที่สุด	1
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็น ระบบและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.46	0.65	มาก	3
3	ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.51	0.66	มากที่สุด	2
4	ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.41	0.67	มาก	5
5	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.63	มาก	4
รวม		4.46	0.51	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$) ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$) และครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 16 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	4.61	0.60	มากที่สุด	1
2	ครูสนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน	4.51	0.63	มากที่สุด	5
3	ครูดูแลและส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน	4.53	0.64	มากที่สุด	4
4	ครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยของผู้เรียน	4.56	0.64	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.57	0.65	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ครูส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$) สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$) และครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

ตาราง 17 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.47	0.65	มาก	5
2	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชาอย่างเป็นระบบ	4.53	0.64	มากที่สุด	3
3	ครูสามารถกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.61	มากที่สุด	4
4	การจัดการชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้	4.53	0.60	มากที่สุด	2
5	การบริหารชั้นเรียนช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน	4.56	0.62	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านทักษะทางดิจิทัล ของบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารชั้นเรียนช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.56$) การจัดการชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) และครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตาราง 18 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.49	0.59	มาก	2
2	ครูสามารถรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	4.50	0.64	มาก	1
3	ครูนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.48	0.66	มาก	3
4	ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.32	0.76	มาก	5
5	ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.73	มาก	4
รวม		4.42	0.55	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสามารถรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$) ครูนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

ตาราง 19 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู

ข้อ	ภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.64	มาก	3
2	ครูมีบทบาทในการริเริ่มหรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	4.42	0.63	มาก	5
3	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.62	มาก	2
4	ครูมีความสามารถในการชี้แนะหรือเป็นแบบอย่างทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.46	0.63	มาก	4
5	ภาวะผู้นำของครูช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.53	0.61	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.51	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ภาวะผู้นำของครูช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.50$) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ตาราง 20 สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้	4.50	0.63	มาก	3
2	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.70	มาก	5
3	สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.51	0.67	มากที่สุด	1
4	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.50	0.62	มาก	2
5	ความร่วมมือกับชุมชนช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.50	0.66	มาก	4
รวม		4.50	0.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.51$) ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) และสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที

(t – test ชนิด Independent Samples)

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
และรายด้าน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 100)		ครูผู้สอน (n = 218)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารจัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.73	0.37	4.28	0.61	8.093**	.000
2. การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ	4.72	0.39	4.32	0.61	6.996**	.000
3. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.64	0.43	4.39	0.61	4.253**	.000
4. การนิเทศการสอน	4.73	0.40	4.34	0.67	6.405**	.000
5. การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร	4.76	0.38	4.36	0.63	6.984**	.000
รวม	4.72	0.33	4.34	0.55	7.539**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก / ขนาดกลาง (n = 236)		ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 82)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารจัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.39	0.60	4.54	0.52	-2.048*	0.041
2. การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ	4.54	0.52	4.39	0.61	-3.521**	0.001
3. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.39	0.61	4.61	0.44	-3.369**	0.001
4. การนิเทศการสอน	4.61	0.44	4.41	0.60	-1.785	0.075
5. การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร	4.41	0.60	4.62	0.45	-3.080**	0.002
รวม	4.62	0.45	4.42	0.62	-3.161**	0.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคคลิภพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล และ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโดยโรงเรียน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการนิเทศการสอนไม่พบความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

2.4.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 100)		ครูผู้สอน (n = 218)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.44	0.53	4.47	0.51	-0.525	0.600
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.51	4.55	0.59	-0.238	0.812
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.55	0.59	4.56	0.52	1.014	0.311

ตาราง 23 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 100)		ครูผู้สอน (n = 218)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.56	0.52	4.57	0.52	-1.019	0.309
5. ภาวะผู้นำครู	4.46	0.55	4.49	0.49	-0.498	0.619
6. สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.54	0.59	4.54	0.59	0.921	0.358
รวม	4.49	0.48	4.48	0.51	-0.073	0.942

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ขนาดโรงเรียน				t-test	Sig.
	ขนาดเล็ก/ ขนาดกลาง (n = 236)		ขนาดใหญ่/ ขนาดใหญ่ พิเศษ (n = 82)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.41	0.53	4.62	0.42	-3.733**	0.000
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.58	4.76	0.36	-4.930**	0.000
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.76	0.36	4.46	0.54	-4.385**	0.000
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.46	0.54	4.71	0.42	-3.281**	0.001
5. ภาวะผู้นำครู	4.71	0.42	4.36	0.56	-3.878**	0.000
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.36	0.56	4.59	0.50	-3.900**	0.000
รวม	4.59	0.50	4.43	0.52	-4.723**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ขณะที่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงาน
ของครู จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X													
X ₁	.897**												
X ₂	.896**	.778**											
X ₃	.824**	.696**	.638**										
X ₄	.914**	.759**	.785**	.679**									
X ₅	.898**	.744**	.769**	.650**	.810**								
Y	.711**	.610**	.658**	.563**	.642**	.676**							
Y ₁	.615**	.526**	.575**	.432**	.571**	.620**	.877**						
Y ₂	.622**	.534**	.591**	.490**	.548**	.591**	.894**	.765**					
Y ₃	.667**	.601**	.619**	.508**	.616**	.609**	.898**	.729**	.791**				
Y ₄	.562**	.472**	.516**	.527**	.488**	.490**	.841**	.712**	.685**	.731**			
Y ₅	.619**	.574**	.549**	.510**	.545**	.562**	.876**	.725**	.729**	.755**	.685**		
Y ₆	.601**	.456**	.557**	.449**	.563**	.636**	.794**	.620**	.659**	.650**	.532**	.657**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y) โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.711$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) โดยรวมกับสมรรถนะประจำสายงานของครูรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy3} = 0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy2} = 0.622$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับภาวะผู้นำครู (Y_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy5} = 0.619$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy1} = 0.615$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy6} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy4} = 0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 26 – 30

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	สมรรถนะประจำสายงาน ของครู (Y)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.610**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.658**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.563**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.642**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.676**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.711**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.711^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x_5y} = 0.676^{**}$) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x_2y} = 0.658^{**}$) และการนิเทศการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x_4y} = 0.642^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.526**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.575**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.432**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.571**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.620**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.615**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy1} = 0.615^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{x5y1} = 0.620^{**}$) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์
กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x2y1} = 0.575^{**}$) และการนิเทศการสอน (X_4)
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y1} = 0.571^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.534**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.591**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.490**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.548**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.591**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.622**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนา
ผู้เรียน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy2} = 0.622^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) และ การพัฒนาและส่งเสริม
ความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก
(r_{x2y2} และ $r_{x5y2} = 0.591^{**}$) และการนิเทศการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{x4y2} = 0.548^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียน (Y_3)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.601**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.619**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.508**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.616**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.609**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.667**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy3} = 0.667^{**}$) และเมื่อพิจารณาระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x2y3} = 0.619^{**}$) การนิเทศการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y3} = 0.616^{**}$) และการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x5y3} = 0.609^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.472**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.516**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.527**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.488**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.490**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.562**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy4} = 0.562^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นรายด้าน พบว่า
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม
สภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{x3y4} = 0.527^{**}$) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์
กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x2y4} = 0.516^{**}$) และการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
ของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x5y4} = 0.490^{**}$)
ตามลำดับ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านภาวะผู้นำครู (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.574**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.549**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.510**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.545**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.562**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.619**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y₅) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy5} = 0.619^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X₁) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x1y5} = 0.574^{**}$) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X₅) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x5y5} = 0.562^{**}$) และการนิเทศการสอน (X₄) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x4y5} = 0.545^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน (X)	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์ กัน
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.456**	ปานกลาง
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	.557**	ปานกลาง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	.449**	ปานกลาง
4. การนิเทศการสอน	.563**	ปานกลาง
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	.636**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	.601**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy6} = 0.601^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การพัฒนาและส่งเสริม
ความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก
($r_{x_5y_6} = 0.636^{**}$) การนิเทศการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก
($r_{x_4y_6} = 0.563^{**}$) และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{x_2y_6} = 0.557^{**}$) ตามลำดับ

ตาราง 33 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน	สมรรถนะประจำสายงานของครู						สมรรถนะประจำ สายงานของครู (Y)
	การบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (Y ₁)	การพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	ภาวะผู้นำครู (Y ₅)	การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (Y ₆)	
1. การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	ปานกลาง .526**	ปานกลาง .534**	ปานกลาง .601**	ปานกลาง .472**	ปานกลาง .574**	ปานกลาง .456**	ปานกลาง .610**
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₂)	ปานกลาง .575**	ปานกลาง .591**	ปานกลาง .619**	ปานกลาง .516**	ปานกลาง .549**	ปานกลาง .557**	ปานกลาง .658**
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₃)	ปานกลาง .432**	ปานกลาง .490**	ปานกลาง .508**	ปานกลาง .527**	ปานกลาง .510**	ปานกลาง .449**	ปานกลาง .563**

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคคลิภพ	สมรรถนะประจำสายงานของครู						สมรรถนะประจำ สภามหาวิทยาลัย (Y)
	การบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (Y ₁)	การพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃)	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄)	ภาวะผู้นำครู (Y ₅)	การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (Y ₆)	
4. การนิเทศการสอน (X ₄)	ปานกลาง .571**	ปานกลาง .548**	ปานกลาง .616**	ปานกลาง .488**	ปานกลาง .545**	ปานกลาง .563**	ปานกลาง .642**
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร (X ₅)	ปานกลาง .620**	ปานกลาง .591**	ปานกลาง .609**	ปานกลาง .490**	ปานกลาง .562**	ปานกลาง .636**	ปานกลาง .676**
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคคลิภพ (X)	ปานกลาง .615**	ปานกลาง .622**	ปานกลาง .667**	ปานกลาง .562**	ปานกลาง .619**	ปานกลาง .601**	สูง .711**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันโดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ($r_{xy} = 0.711^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันโดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ($r_{xy_3} = 0.667^{**}$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ($r_{xy_2} = 0.622^{**}$) ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ($r_{xy_5} = 0.619^{**}$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ($r_{xy_1} = 0.615^{**}$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ($r_{xy_6} = 0.601^{**}$) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ($r_{xy_4} = 0.562^{**}$) ตามลำดับ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 34 – 40

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคคลิภพที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การพัฒนาและ ส่งเสริม ความก้าวหน้าของ บุคลากร (X ₅)	.676	0.458	0.456	.278	.050	.361	5.557**	.000
การส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ (X ₂)	.710	0.504	0.501	.227	.051	.287	4.476**	.000
การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพ จริงโดยใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₃)	.718	0.515	0.510	.116	.043	.146	2.700**	.007

$\alpha = 1.716$ S.E._{est} = $\pm .31915$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X₅) การส่งเสริมบรรยากาศทาง
วิชาการ (X₂) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม
เทคโนโลยีดิจิทัล (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมา คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.287 และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมได้ร้อยละ 51.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31915 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.716 + 0.278X_5 + 0.227X_2 + 0.116X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.361Z_5 + 0.287Z_2 + 0.146Z_3$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในเขตพัฒนาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การพัฒนาและ ส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร (X_5)	.620	.384	.382	.375	.059	.434	6.398**	.000
การส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ (X_2)	.639	.408	.404	.214	.060	.241	3.558**	.000

$$a = 1.828 \quad S.E._{est} = \pm .39515$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร (X_5) และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.434 และรองลงมา คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.241 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน พยากรณ์สมรรถนะครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 40.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39515

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 1.828 + 0.375X_5 + 0.214X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.434Z_5 + 0.241Z_2$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การพัฒนาและ ส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร (X_5)	.591	.350	.348	.306	.063	.335	4.889**	.000
การส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ (X_2)	.629	.395	.391	.313	.064	.333	4.859**	.000

$a = 1.792$ $S.E._{est} = \pm .42246$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5)
และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาและส่งเสริม
ความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.335 และรองลงมา คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.333 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Y_2) ได้ร้อยละ
39.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.42246

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 1.792 + 0.306 X_5 + 0.313 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.335Z_5 + 0.333Z_2$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ (X_2)	.619	.383	.381	.193	.071	.213	2.709**	.007
การนิเทศ การสอน (X_4)	.654	.427	.423	.150	.069	.178	2.183*	.030
การบริหาร จัดการหลักสูตร ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	.664	.441	.436	.151	.066	.170	2.301*	.022
การพัฒนาและ ส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร (X_5)	.671	.450	.443	.154	.069	.174	2.220*	.027

$\alpha = 1.632$ S.E._{est} = $\pm .39093$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) และมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การนิเทศการสอน (X_4) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.213 รองลงมา คือ การนิเทศการสอน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.178 การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.170 และการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.174 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 44.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39093

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 1.632 + 0.193X_2 + 0.150X_4 + 0.151X_1 + 0.154X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.213Z_2 + 0.178Z_4 + 0.170Z_1 + 0.174Z_5$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคคลิภพที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพ จริงโดยใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)	.527	.278	.275	.322	.058	.333	5.575**	.000
การส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ (X_2)	.577	.332	.328	.291	.057	.304	5.081**	.000

$a = 1.689$ $S.E._{est} = \pm .45331$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)
และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ
พยากรณ์ เท่ากับ 0.333 รองลงมา คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.304 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_4) ได้ร้อยละ 32.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.45331

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 1.689 + 0.322X_3 + 0.291X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.333Z_3 + 0.304Z_2$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคคลิภพที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การบริหารจัดการ หลักสูตรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.574	.330	.328	.242	.063	.280	3.820**	.000
การพัฒนา และส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร (X_5)	.609	.371	.367	.222	.059	.259	3.739**	.000
การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพ จริงโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)	.617	.381	.375	.131	.057	.147	2.289*	.023

$\alpha = 1.832$ S.E.est = $\pm .40220$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)
และการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280
รองลงมา คือ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.259 และการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.147 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้ร้อยละ 37.50
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.40220

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_5 = 1.832 + 0.242X_1 + 0.222X_5 + 0.131X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_6 = 0.280Z_1 + 0.259Z_5 + 0.147Z_3$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคคลิภพที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5)	.636	.405	.403	.504	.064	.562	7.816**	.000
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2)	.645	.416	.412	.223	.070	.242	3.159**	.002
การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.651	.424	.418	– .136	.066	– .150	–2.055*	.041

$\alpha = 1.848$ S.E.est = $\pm .40529$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) โดยมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.562 รองลงมา คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 ในขณะที่การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.150 ซึ่งมีอิทธิพลเชิงลบต่อต้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y_6) ได้ร้อยละ 41.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.40529

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_6 = 1.848 + 0.504X_5 + 0.223X_2 - 0.136X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_6 = 0.562Z_5 + 0.242Z_2 - 0.150Z_1$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพิกัดพื้นที่ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตาราง 41

ตาราง 41 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์/ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ตัวแปรเกณฑ์ / สมรรถนะประจำสายงานของครู						สรุปอำนาจ พยากรณ์ โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
1. การบริหารจัดการ หลักสูตรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	×	×	✓	×	✓	✓	×
2. การส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ (X ₂)	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓
3. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดย ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₃)	×	×	×	✓	✓	×	✓
4. การนิเทศการสอน (X ₄)	×	×	✓	×	×	×	×
5. การพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร (X ₅)	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

× หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสาย
งานของครูในภาพรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X₂)
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X₃)
และด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X₅)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ทั้ง 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู ได้แก่ ด้านการส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการ (X_2) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้
นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) และด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
(X_5) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ
จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน “ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) ดังตัวอย่าง
ประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นและความต้องการ
ด้านการพัฒนา โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยี AI เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้ง
สนับสนุนทรัพยากร การอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารต้องสื่อสารเป้าหมาย
และแนวทางตามนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้
สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน...”

(สมศักดิ์ ธรรมโม, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กำหนดนโยบาย และสนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยี พร้อมจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล ควบคู่กับการนิเทศ ติดตามตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงผลสัมฤทธิ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน PLC ด้านการจัดการเรียนรู้ พร้อมอำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามความถนัดของผู้เรียน ทั้งห้องเรียนพิเศษ กิจกรรมวิชาการ และทักษะอาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน...”

(ฉัตรชัย ไชยมงคล, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารมุ่งสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ โดยพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานแบบ PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้นวัตกรรมควบคู่กับข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางวิชาการเชิงรุก ผ่านการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจ พร้อมยกย่องเชิดชูครู เพื่อส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกและการพัฒนาอย่างยั่งยืน...”

(วิรัช มะเจียว, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เป็นฐานรากของคุณภาพการศึกษา โดยพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (PLC) และออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา พร้อมเปิดพื้นที่นวัตกรรมและใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรควบคู่การโค้ช เพื่อสร้างความเชื่อมั่น แรงจูงใจ และยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ประสิทธิ์ มายูร, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“...ส่งเสริมแรงจูงใจและความก้าวหน้าวิชาชีพครู ผ่านการยกย่องผลงาน สนับสนุนการพัฒนาและการอบรม พร้อมทั้งผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช นิเทศและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนผลการสอน และพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง...”

(ภัทรวดี มีระหงษ์, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“...เน้นสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล พร้อมกำหนดเป้าหมายทางวิชาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูให้ชัดเจน และทันสมัยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสร้างเครือข่ายและชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริม PLC การมีส่วนร่วมทางวิชาการ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พร้อมสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควบคู่กับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการโค้ช เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในทุกมิติ อันนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(สาธิต บัญใบ, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นครูอย่างจริงจัง สื่อสารเป้าหมายชัดเจน สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับสมรรถนะครูอย่างยั่งยืน พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ PLC การนิเทศแบบโค้ช และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(นันทนา โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูทุกคนใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น Google workspace for education และส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วย AI เพื่อเป็นคลังแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อที่ครูทุกคนสามารถแบ่งปันกันได้จริง ลดเวลาการเตรียมการเรียนการสอน...”

(ปานใจ สุนา, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน “ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X₂) สรุปได้ดังตาราง 42

ตาราง 42 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X₂)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	สมศักดิ์ ธรรมโม	กิตติศักดิ์ โสตาภา	ฉัตรชัย ไชยมงคล	วิรัตน์ มะเจียวก	ประสิทธิ์ หมายบุร	ภัทรวิทย์ มีระหงษ์	ธวัชชัย ไพใหญ่	สาธิต ปุเป	นันทนา โพธิ์สุ	ปานใจ สุนา		
พัฒนาการใช้เทคโนโลยี AI / สนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล / สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดรับการรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ / การบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์	✓	✓					✓			✓	4	40
สื่อสารเป้าหมายและแนวทางตามนโยบายให้ชัดเจน มีเป้าหมายเดียวกัน / สร้างบรรยากาศทางวิชาการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ เชิดชูครู/ส่งเสริมและยกย่องครู / กำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน ทันทสมัย และสอดคล้องบริบท / สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจนและส่งเสริมครู	✓			✓		✓	✓		✓		5	50
จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล / จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน / ออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา		✓	✓		✓						3	30

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ประเมิน	ร้อยละ
	สมัคได้ ไม่	กิตติ ได้ ไม่	ดง มอ ได้ ไม่	ย ได้ ไม่	ม ได้ ไม่	มี ได้ ไม่	เ ได้ ไม่	เ ได้ ไม่	เ ได้ ไม่		
นิเทศ ติดตามตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ถึงผลสัมฤทธิ์ / นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา / นิเทศแบบกัลยาณมิตร / นิเทศและให้คำแนะนำ อย่างสร้างสรรค์ / นิเทศแบบกัลยาณมิตร ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์พัฒนา การจัดการเรียนรู้เป็นระบบ		✓		✓	✓	✓		✓		5	50
ผู้บริหารเป็นผู้นำการขับเคลื่อน PLC / ส่งเสริมการทำงานแบบ PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (PLC) / สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) การสะท้อนผลการสอน / ส่งเสริม PLC / พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย PLC			✓	✓	✓	✓		✓	✓	5	50

จากตาราง 42 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) ดังนี้

1. นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
2. สื่อสารเป้าหมายชัดเจน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม สร้างความไว้วางใจ และยกย่องเชิดชูครู
3. ส่งเสริม PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการสอน และพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะงานครู
4. ส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และการบูรณาการเพื่อลดภาระ
5. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน “ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... เน้นให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรและนโยบาย โดยมุ่งลดปัญหาเด็กหลุดจากระบบ (Zero Dropout) และใช้วิธีประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริงส่งเสริมการใช้นวัตกรรมดิจิทัลและ AI ในการประเมินผล เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ จนสามารถผ่านเกณฑ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรได้ทุกคน ...”

(สมศักดิ์ ธรรมโม, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรศึกษาแนวโน้มการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบาย พร้อมสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยส่งเสริมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... การวัดและการประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวัดผลนักเรียน ส่งเสริมการใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย พร้อมจัดเตรียมทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เพียงพอเพื่อรองรับการวัดและประเมินผลในทุกระดับ ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... การวัดและประเมินผลควรมุ่งสู่การประเมินตามสภาพจริง โดยผู้บริหารขับเคลื่อนเชิงนโยบาย สนับสนุนครูให้ใช้วิธีประเมินที่หลากหลายและบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สะท้อนสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและนำผลไปพัฒนาได้จริงแนวทางดังกล่าวส่งเสริมสมรรถนะครูทั้งด้านการออกแบบการประเมิน การใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการนิเทศและการเรียนรู้ร่วมกันใน PLC ...”

(กวีรส มะเจียว, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและกรอบการประเมินตามสภาพจริงที่ชัดเจน ส่งเสริมการใช้วิธีประเมินที่หลากหลายร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสะท้อนสมรรถนะผู้เรียนและติดตามพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนาศักยภาพครูด้านการออกแบบและใช้เครื่องมือประเมินยุคใหม่ ผ่านการอบรม โค้ช และ PLC เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ...”

(ประสิทธิ์ มายูร, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“...กำหนดนโยบายประเมินตามสภาพจริง เน้นชิ้นงานและสมรรถนะผู้เรียน พร้อมส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและพัฒนาทักษะครูด้านการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดแผนการสอนผู้บริหารนิเทศ กำกับ และเป็นพี่เลี้ยงอย่างใกล้ชิด เพื่อยกระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ...”

(ภัทรวดี มีระหงษ์, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“... พัฒนาริษัททัศนคติดิจิทัลของผู้บริหาร กำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับเทคโนโลยี พร้อมเสริมสร้างสมรรถนะครูและผู้บริหารด้านดิจิทัล ให้สามารถใช้เครื่องมือ เช่น LMS และ e – Portfolio ได้อย่างมีประสิทธิภาพบูรณาการเทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้ข้อมูลจากระบบดิจิทัลวิเคราะห์ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันที่ ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรเป็นผู้นำเชิงวิชาการด้านการประเมินผล ส่งเสริมการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาศักยภาพครูด้านการออกแบบเครื่องมือ การใช้ข้อมูล ควบคุมการนิเทศแบบผู้บริหารที่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องแนวทางดังกล่าว ช่วยยกระดับสมรรถนะครูทั้งด้านการประเมิน ด้านดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2569)

“... กำหนดนโยบายประเมินตามสภาพจริงโดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น e – Portfolio และเครื่องมือออนไลน์ เพื่อสะท้อนสมรรถนะผู้เรียนอย่างแท้จริง พัฒนาศักยภาพครูด้านการออกแบบการประเมินและการใช้ข้อมูลวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(นันทนา โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มในการเก็บสะสมผลงาน เช่น Google Sites หรือ Canvas เพื่อสะสมผลงาน ชิ้นงานของนักเรียน และผู้บริหารควรสนับสนุนระบบจัดเก็บข้อมูลการเรียนรู้ที่สามารถแจ้งเตือนเด็กกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเก่งได้ทันที เพื่อให้ครูสามารถช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารควรประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการประเมินเพื่อสรุปผล ...”

(ปานใจ สุนา, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน “ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้
นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3)” ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 43 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X₃)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	สมศักดิ์ ชรรณโม	กิตติศักดิ์ โสตาภา	ฉัตรชัย ไชยมงคล	วิรัตน์ มะเดี่ยว	ประสิทธิ์ มามัวร์	ภัทรวิทย์ มีระหงษ์	ธวัชชัย โพธิ์หล	ปิยะ ด้วงส	นันทนา โพธิ์สุ	ปานใจ สุนา		
สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการวัดและประเมินผล ที่ชัดเจน ตามหลักสูตรและนโยบาย / ส่งเสริมการวัดและประเมินผล ที่หลากหลาย / ส่งเสริมใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย / ส่งเสริมการวัด ประเมินผลที่หลากหลาย เน้นสมรรถนะ / กำหนดนโยบายประเมิน ตามสภาพจริงเน้นชิ้นงานและสร้างสมรรถนะ / การประเมินเพื่อ พัฒนามากกว่าสรุปผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70
ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมดิจิทัล และ AI ในการประเมินผล / บูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสมรรถนะ / พัฒนาครูด้านการออกแบบและใช้ เครื่องมือยุคใหม่ในการวัดและประเมินผล / ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล / บูรณาการเทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง / ประเมินตามสภาพจริงโดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล / พัฒนาระบบ จัดเก็บข้อมูลและเครื่องมือประเมินออนไลน์	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	70

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคคลิทัศน์	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ประเมิน	รวม
	ประเมิน ได้คะแนน	แบบสอบถาม ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน	ข้อมูล ได้คะแนน		
บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสะท้อนสมรรถนะผู้เรียนและนำไป พัฒนา / การใช้ข้อมูลจากระบบดิจิทัลวิเคราะห์ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ / ใช้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน / การใช้ข้อมูล วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล / สนับสนุนระบบจัดเก็บ ข้อมูลการเรียนรู้ที่สามารถแจ้งเตือนนักเรียนกลุ่มเสี่ยง				✓			✓	✓	✓	✓	5	50
ส่งเสริมครูด้านการออกแบบการประเมิน การใช้เทคโนโลยี / การ วิเคราะห์ข้อมูลผ่านการอบรม PLC / การนิเทศ กำกับและเป็นพี่เลี้ยง / การนิเทศแบบโค้ช				✓	✓	✓		✓			4	40

จากตาราง 43 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการประเมินที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วม
ใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย เน้นสมรรถนะและการประเมินเพื่อพัฒนา

2. บูรณาการและใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล พร้อมพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูล
และเครื่องมือประเมินออนไลน์

3. การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. พัฒนาครูด้านการออกแบบการประเมิน การใช้เทคโนโลยี
และการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านกรอบ PLC การนิเทศ และการโค้ชอย่างต่อเนื่อง

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน “ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของ
บุคลากร (X_3)” ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... เน้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านการจัดการเรียนรู้
การวัดประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยการ
กระตุ้น และชี้แนะผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารควรสนับสนุนและให้กำลังใจ
เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความก้าวหน้า
ทางวิชาชีพครู ...”

(สมศักดิ์ ธรรมโม, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพ
การศึกษา โดยผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและจุดประกายการเรียนรู้ให้ครู
อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งส่งเสริมการอบรม สัมมนา และการพัฒนาวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้าง
ศักยภาพครูและพัฒนากิจการการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบออนไลน์ ออนไซต์ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงสนับสนุนการเป็นวิทยากรและการเข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผลักดันความก้าวหน้าทางวิทยฐานะ โดยมุ่งเสริมสร้างองค์ความรู้ ประสบการณ์ และสนับสนุนกระบวนการพัฒนาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกก้าวหน้า พัฒนาครูอย่างเป็นระบบผ่าน IDP การอบรมที่หลากหลาย ระบบพี่เลี้ยง และ PLC เพื่อเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสร้างผลงาน และการยกย่องเชิดชู เพื่อสร้างแรงจูงใจและยกระดับคุณภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน ...”

(วิรัช มะเจียว, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและโค้ช สนับสนุนทรัพยากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร พร้อมทั้งให้กำลังใจและยกย่องครู เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ประสิทธิ์ มายูร, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“... วางแผนพัฒนาครูรายบุคคล (IDP) ควบคุมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และระบบพี่เลี้ยง การ PLC เพื่อเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมใช้เทคโนโลยีติดตามความก้าวหน้าเชื่อมโยงผลงานกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่อง เพื่อผลักดันครูสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ...”

(ภัทรวดี มีระหงษ์, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2569)

“... ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาทักษะดิจิทัล และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อยุคพลิกผันผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและโค้ช สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ...”
(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรสร้างระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพของครู ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล การคิดเชิงนวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ...”
(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2569)

“... วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่าน IDP พร้อมส่งเสริมการอบรม การศึกษาต่อ และระบบพี่เลี้ยง เพื่อยกระดับศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ...”
(นันทนา โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร โดยสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการบันทึกวิดีโอการสอน และการเก็บหลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน การเรียนรู้ตามเกณฑ์ วPA อย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้ครูรู้สึกว่าการทำวิทยฐานะเป็นภาระที่แยกออกจากการสอนปกติ หรือเป็นการเพิ่มภาระของครู โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาตามเกณฑ์ วPA และผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูบุคลากรเสมอเพื่อให้ครูมีความสุขในการสอนและการทำงานพร้อมการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ...”
(ปานใจ สุนา, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2569)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา “ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X5)” ดังตาราง 44

ตาราง 44 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
ของบุคลากร (X₅)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ									รวม	เฉลี่ย
	ไม่ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้	ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้ ได้		
เน้นให้ครูพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง / จุดประกายการเรียนรู้ให้ครู อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง / ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกรูปแบบ / ผู้บริหาร เป็นผู้อำนวยความสะดวก พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ / พัฒนาครู รายบุคคล / สร้างระบบที่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพของครู/ ส่งเสริมการอบรม การศึกษาต่อเพื่อยกระดับศักยภาพครู อย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8	80

ตาราง 44 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ									ความถี่	ร้อยละ	
	สมศักดิ์ ธรรมโม	กิตติศักดิ์ โสตาภา	ฉัตรชัย ไชยมงคล	วิรัช มะละเจียว	ประสิทธิ์ มายูร	ภัทรวิทย์ มีระหงษ์	ชัชชัย ไพโรจน์	สาธิต บุญใบ	นันทนา โพธิ์สุ			ปานใจ สุณา
ผู้บริหารควรสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ / สร้างแรงจูงใจด้วยการสนับสนุนทุกเส้นทางความก้าวหน้า / ให้กำลังใจและยกย่อง/สร้างแรงจูงใจ/สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้า/สร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุข	✓			✓	✓	✓			✓	✓	6	60
สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้/สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร/สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง/					✓		✓	✓			3	30
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพ/พัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างทัศนคติเชิงบวก/ใช้เทคโนโลยีในการเก็บหลักฐานอย่างเป็นระบบเพื่อการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ						✓	✓		✓		3	30

จากตาราง 44 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การสร้างการมีส่วนร่วมและเป้าหมายร่วม การส่งเสริม PLC การใช้ AI และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา 2) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งกำหนดนโยบายที่ชัดเจน พัฒนาระบบและเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ 3) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันมีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,579 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง จำนวน 688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และผู้สอน จำนวน 612 คน จาก 39 โรงเรียน

1.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,012 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 967 คน จาก 12 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 313 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 3) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การนิเทศการสอน และ 5) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควร ให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข

แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน แบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 4 คน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 8 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิสิกผันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.906 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 และสมรรถนะประจำสายงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 318 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

5.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันมีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์
เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา
และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ
จริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ
ทางวิชาการ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ
2. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม
สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยโรงเรียน ส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการนิเทศการสอน ไม่พบความแตกต่างกัน

4. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า

4.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X) กับ

สมรรถนะประจำสายงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.711$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้ร้อยละ 51.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31915

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.716 + 0.278X_5 + 0.227X_2 + 0.116X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.361Z_5 + 0.287Z_2 + 0.146Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนา โดยการนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

7.1 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริม PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการสอน และพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ AI เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และการบูรณาการเพื่อลดภาระงานครู 4) ผู้บริหารควรสื่อสารเป้าหมายชัดเจน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมสร้างความไว้วางใจ และยกย่องเชิดชูครู และ 5) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายรวมที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องบริบท เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา

7.2 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางการประเมินที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วม ใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย เน้นสมรรถนะและการประเมินเพื่อพัฒนา 2) ผู้บริหารควรบูรณาการและใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

พร้อมพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและเครื่องมือประเมินออนไลน์ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูด้านการออกแบบการประเมิน การใช้เทคโนโลยี และการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านการอบรม PLC การนิเทศ และการโค้ชอย่างต่อเนื่อง และ 4) ผู้บริหารควรการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

7.3 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิทัศน์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายทางวิชาการที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ วิศวะ ผลทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรัตติกา รวดเร็วและอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 57) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมได้รับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนโยบายของต้นสังกัด และการขับเคลื่อนในระดับสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล ตลอดจนการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้ง สถานศึกษายังมีการสนับสนุนทรัพยากร สื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู รวมถึงมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ตรงตามเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 3) ที่นำเสนอว่า สมรรถนะครู เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อนและเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชี่ยวชาญ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของชัยเมธี ใจคุ้มเก่า (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มงกุฏ วงศ์สาคร (2566, หน้า 183 – 184) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนพบว่า

3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและบริหารจัดการงานวิชาการในระดับองค์กร ส่วนครูผู้สอนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ความแตกต่างดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้การรับรู้และมุมมองต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 144 – 145) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารและการทำงานต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับปาริชาติ วงษ์ลา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ จีรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมมีบริบทในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร โครงสร้างการบริหารและโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยี โรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีทรัพยากรและบุคลากรจำนวนมาก มักมีความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านวิชาการ การพัฒนาครูและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างหลากหลายและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง อาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และภาระงานที่หลากหลายทำให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้านพร้อมกัน ส่งผลต่อระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ ในบริบทของยุคพลิกผันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษมีแนวโน้มที่จะปรับตัวและนำแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ได้รวดเร็วกว่า ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง อาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากกว่า จึงส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปวีณา บุทธิจักร (2564, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนและจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 181 – 182) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของพนิดา มิ่งมิตร (2567, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหาร โดยขนาดโรงเรียนที่ต่างกันจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกันด้วยซึ่งผู้บริหารสามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผ่านความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

4. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน พบว่า

4.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและใช้เป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนต่างก็ยึดถือหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ และตัวชี้วัดเดียวกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ หน่วยงานต้นสังกัดยังมีการส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การนิเทศภายใน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานในทิศทางที่สอดคล้องกัน อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมักทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการดำเนินงานด้านวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครู จึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ไม่แตกต่างกัน รวมถึงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพ และการพัฒนาคุณภาพครูในทิศทางเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลบุรี ก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้การรับรู้และความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความ

สอดคล้องกันในทุกด้านดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐกานต์ เรือนคำ และกิตติชัย สุราสิโนบล (2564, หน้า 128) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครูไทยกับการศึกษาไทย 4.0 การปฏิรูปการศึกษา และการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาครูให้ได้คุณลักษณะของครูในศตวรรษ 21 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สำหรับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ครูควรมีการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อให้มีความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีความรู้คู่คุณธรรมครูต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น การศึกษาไทย 4.0 จึงจะสำเร็จได้ ตามกรอบแนวคิด และเป้าหมายที่ต้องการสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑุ วงศ์สาคร (2566, หน้า 186) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานในสถานศึกษาในปัจจุบันผู้อำนวยการโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ร่วมกันทำงาน มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำกับติดตามและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ประกอบกับครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มาตรฐาน และผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ จากคุรุสภา สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนภายใต้กรอบของความรู้คู่ คุณธรรม มีจริยธรรม ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับมินาร์ตัน วงศ์เสนห์ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำขุม (2568,

หน้า 337) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อโครงสร้างการบริหารจัดการ ทรัพยากร และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมักมีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมากกว่า ส่งผลให้ครูมีโอกาพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรไม่เพียงพอ ครูต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทำให้มีเวลาและโอกาสในการพัฒนาตนเองค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้ระดับสมรรถนะในบางด้านแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดยังส่งผลต่อรูปแบบการนิเทศ ติดตาม และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและชัดเจนมากกว่า จึงเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลการวิจัยพบความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับภัทรสุตา เกิดแสง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับจิรารัตน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 183) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากในแต่ละโรงเรียนมีครู

ที่มีทักษะเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความแตกต่างกันไป รวมถึงปัญหาที่พบในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันตาม สถานการณ์ จึงทำให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาในเรื่องที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับ มงกุฏ วงศ์สาคร (2566, หน้า 188) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ด้วยจำนวนนักเรียนที่มากน้อย ไม่เท่ากัน จึงทำให้ครูมีภาระงานมากน้อยต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)

กับสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.711$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยเฉพาะในยุคพลิกผัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะมี บทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการเรียนรู้ ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ สนับสนุน การใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำเชิงวิชาการอย่างใกล้ชิด รวมถึงส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (PLC) จะทำให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา จึงทำให้ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.711$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผันสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของอเทตยา แก้วศรีหา (2558, หน้า 101 – 115) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จีราวัฒน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 184 – 185) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .499 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ให้คำแนะนำและสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาและห้องเรียน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสอนของครู และมีความสามารถในการชักชวน สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับศรทัสย์ บัวป่า ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด (2567, หน้า 2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้ร้อยละ 51.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31915 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในทั้ง 3 ด้านส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กล่าวคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น การอบรม การนิเทศภายใน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน จะช่วยให้ครูมีความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้สมรรถนะประจำสายงานของครูสูงขึ้นอย่างชัดเจน ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพทางวิชาการ จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัลทำให้ครูมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี การออกแบบการประเมินที่หลากหลาย และสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูในปัจจุบัน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งในทั้ง 3 ด้านนี้ จึงส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะครูได้ถึงร้อยละ 51.00 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูในยุคพลิกผันอย่างแท้จริง สอดคล้องกับจิราวัฒน์ ศรีหะมงคล (2566, หน้า 185 – 186) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการนิเทศการสอน (X_5) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการ มีการส่งเสริมการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมไปถึงผู้บริหารมีการกำกับติดตามผล โดยการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการบริหารงานวิชาการที่ทำให้ครูเกิดสมรรถนะประจำสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรทัสย์ บัวป่า ลินดา นาโคปย และสายฝน เสกขุนทด (2567, หน้า 2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) ซึ่งในด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาจึงควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นสำคัญ ควบคู่กับการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน

วิชาการและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล การนิเทศการสอน การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำด้านดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาระดับสมรรถนะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในด้านทรัพยากร โอกาสในการเรียนรู้ และการนิเทศติดตาม เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันกับสมรรถนะประจำสายงานของครู มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลวิจัยนี้ไปใช้เพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงสุด เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านอื่นในมิติที่หลากหลายในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ จันทร และศัลลณีย์ จะสุวรรณ. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน
ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและ
นานาชาติ ครั้งที่ 14 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving
Forward 2021” วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ
ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษณะ ไกรสี. (2568). ความสำคัญ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 13(1), 75 – 84.
- เกษมา ชนะวงศ์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติพงษ์ ดังเกษ. (2565). สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- กุลธิดา อินแก้วเครือ (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล.
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. วารสารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา, 2(14), 985 – 991.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2560). วิธีการและเครื่องมือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน. ขอนแก่น:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จักรพันธ์ มาตราข. (2568). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตวีร์พร แป้นแก้ว, บุญยา สังขชาติ, นวพร คำแสงสวัสดิ์ และเทอดศักดิ์ นำเจริญ. (2562). การประเมินตามสภาพจริง. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(1), 22 – 33.
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษ ที่ 21. *National & International Conference*, 2(14), 1044 – 1053.
- จิรารัตน์ ศรีหะมงคล. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎาภรณ์ พุ่มป่า และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดยโสธร. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(1), 98 – 106.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัชชญา พิระธรนิศ. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 4(2), 126 – 139.
- ชัยเมธี ใจคุ้มเก่า. (2561). *สมรรถนะของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชาญชัย นันทะพา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.*
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.*
- ณัฐกานต์ เรือนคำ และกิตติชัย สุชาลีโนบล. (2564). การเสริมสร้างสมรรถนะครูไทยกับการศึกษาไทย 4.0. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ.* 4(1), 128 – 142.
- ดวงหทัย สุขเมือง. (2568). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลก VUCA สำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการการศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ,* 5(3), 323 – 336.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ทิพย์วรรณ กุลนิตย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ธีรฤดี รักกลาง. (2566). *แนวทางการบริหารหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2563). *ความเป็นครูแนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 5(2), 51.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา รูปด้า. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- ปวิศรา เข็นวัฒนา. (2568). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ วงษ์ลา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรนิภา ปัญหาไชย. (2568). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรรณอร อุสุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลธาวิณ วัชรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารเศรษฐศาสตร์สังคมศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 17(1), 245.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2562). เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลก Disruptive. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*. 8(2), 248 – 256.
- พัฒน์ดา มิ่งมิตร. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต* 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชานาถ กุมภวรรณ, หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธธาส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัปชันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(3), 63 – 76.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ* ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 7(3), 623 – 634.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภคพร เลิกนอก และเอกราช โขจิตพิมานเวช. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณ*, 9(2), 76 – 85.

- ภัทรสุตา เกิดแสง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- มงกุฎ วงศ์สาคร. (2566). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มีนารัตน์ วงศ์เสนห์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2568). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 9(1), 337 – 357.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกา รวดเร็ว และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 57 – 74.
- วรรณญา สิงห์ทอง. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วริยาพัชร วรรณสรสรกุล. (2566). กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้างทักษะการจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World. *วารสารปรัชญาประชาคม*, 1(5), 43 – 56.
- วันวิสา นาโสม. (2560). *การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การเรียนรู้โลก VUCA สู่ Social Quotient*.
 กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิทยา เทพกอม, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และกฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความ
 คิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 นครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหาวิทยาลัย*, 10(1), 236 – 247.
- วิศวะ ผลทอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วีรวัฒน์ การุณวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 100 – 113.
- ศยามน อินสะอาด. (2565). สมรรถนะดิจิทัลของผู้สอนในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน.
วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 18(1), 1 – 2.
- ศรทศย์ บัวป่า, ลินดา นาคโปย, และสายฝน เสกขุนทด. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 2560 – 2573.
- ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1856 – 1867.
- ศิริ ประเสริฐศักดิ์, อรุณกมล จันทรส, กาญจนา บุญส่ง และนิภา เพชรสม. (2566).
 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในยุคดิจิทัล. *วารสาร มจร*
เพชรบุรีปริทรรศน์, 6(2), 83 – 99.

- คุรุภัทรวริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). การศึกษาในยุค Disruptive Technology. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(3), 73 – 85.
- สมจิตร เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 3.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2562). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กอฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ. *วารสารข้าราชการ*, 61(2), 4 – 6.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพ 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567). <https://www.sesaonkp.go.th/archives/19529>.
- _____. (2568ก). แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. <https://www.sesaonkp.go.th/archives/27273>.
- _____. (2568ข). ประกาศนโยบายและจุดเน้น สพม.นครพนม 2568. <https://www.sesaonkp.go.th/archives/26490>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2558). แนวทางการจัดทำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- _____. (2568). ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล. <https://hrms.obec.go.th/info>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2563). รายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำเร็จ นางสีคุณ. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์. 22(3), 249 – 260.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ พันธก้อม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุปานิ ผากคำ. (2568). สมรรถนะของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัตน์ จันทโซ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อเทตยา แก้วศรีหา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- อนุชิต บุรณพันธ์. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรีวิทยา พุทธมณฑล. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อภิบาล สุวรรณโคตร และสมหญิง จันทรุไทย. (2563). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(7), 73 – 86.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยด้านต้นทุนที่จะช่วยให้คุณได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: วิสตา อินเทอร์เน็ต.*
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อัญชิษา แสนภูมิ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Agostini, D., Lazareva, A., & Picasso, F. (2024). Advancements in technology-enhanced assessment in tertiary education. *Australasian Journal of Educational Technology*, 40(4), 1 – 7.
- Baguio, E. D., & Tagadiad, C. L. (2023). The influence of instructional leadership and organizational socialization on teacher self-efficacy. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(1), 292 – 308.

- Brown, B., Wang, T., Lee, M., & Childs, A. (2023). Surviving, navigating and innovating through a pandemic: A review of research on school leadership during COVID-19, 2020 – 2021. *International Journal of Educational Development*, 100(102804), 1 – 10.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102804>.
- Chell, J. (2001). *Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership: A Summary of Master's Project*. New York: McGraw – Hill.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). *School climate: Research, policy, practice, and teacher education* (pp. 180 – 213). *Teachers College Record*, 111(1).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dhillon, R., & Nguyen, Q. C. (2020). *Strategies to respond to a VUCA world: A review of existing knowledge*. Lund, Scania, Sweden: LUNDS Universiteit, Department of Business Administration.
- Education Improvement Research Centre. (2022). *Instructional leadership: Leading the teaching and learning* (Spotlight paper). Department of Education.
- Evaflor D. Baguio, Celso L. Tagadiad. (2023). The Influence Of Instructional Leadership And Organizational Socialization On Teacher Self – Efficacy. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)*, 7(1), 292 – 308. [Feature/hybridclasses.htm](https://www.feature/hybridclasses.htm).
- Gaffar, M. F. (2018). *Implikasinya disruption era of education and meaning*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Gerber, J. (2014). *MOOCs: Innovation, disruption and instructional leadership in higher education* (Doctoral dissertation, University of California, Los Angeles).
- Glickman. (2007). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw – Hill Book.

- Gouëdard, P., Pont, B., Hyttinen, S., & Huang, P. (2020). *Curriculum reform: A literature review to support effective implementation* (OECD Education Working Paper No. 239).
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381 – 391.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221 – 239.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 86(2), 217 – 247.
- Hamdan, (2010). *Journal of Pharmaceutical and Biomedical Analysis*, 53(5), 1254 – 1257.
- Haq Nawaz, Muhammad Naveed Jabbar, Farah Qadir Malik. (2023). Relationship between Digital Leadership Competencies and Teachers' Performance: Structural Equation Model Analysis. *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*, 4(2), 57 – 59.
- Harris, A., Jones, M., & Crick, T. (2020). Curriculum leadership: A critical contributor to school and system improvement. *School Leadership & Management*, 40(1), 1 – 4.
- Herman. (2021). The transformation of educational management in the disruption era. *TAZKIR: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*, 7(1), 111 – 122.
- Hermawan, R. (2020). Optimizing Employee Engagement to Improve Human Resources Performance: A Case Study of A Private University in Facing the VUCA Era. *A Conceptual. echnium Social Sciences Journal*, 12(196 – 205), 198A.
- Jaya, N. F., Fitriya, H., Rois, N., Ubaidillah, Y. N., & Sukarman, S. (2026). Islamic education management in the formation of children's morals in elementary madrasahs: *The influence of digital media on character education*. *Academia Open*, 11(1), 1 – 12.

- Johansen & Euchner. (2013) .Navigating the VUCA world : an interview with Bob Johansen. *Research–Technology Management*, 56(1), 10 – 15.
- Kao, R. (2018). *Disruptive leadership: Apple and the technology of caring deeply—Nine keys to organizational excellence and global impact*. New York: ProductivityPress.
- Kearney, C. A., Sanmartín, R., & González, C. (2020). The school climate and academic mindset inventory (SCAMI): Confirmatory factor analysis and invariance across demographic groups. *Frontiers in Psychology*, 11, 1 – 11.
- Kesik, F., & Onen, Z. (2022). Teachers’ Opinions on the Competencies of School Administrators During COVID–19 Outbreak. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 11(1), 97 – 100.
- Krug. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430 – 443.
- Lacocca. L. (2011). “Change, Leadership, and Creativity,” in *Creative Leadership: Skill That Drive Change*. (2nd ed). London: SAGE.
- Mahdi, & Hidayat, N. (2025). The philosophy of educational management: Finding a new direction for school leadership in the era of disruption. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 5(4), 1343 – 1354.
- Manaseh, A. M. (2016). Instructional leadership: The role of heads of schools in managing the instructional programme. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 4(1), 30 – 47.
- Meri, M. (2021). *The VUCA Method for Leadership & Management in Times of Crisis – Ex. Covid – 19 (Adaptation, performance, and development)*. Services For Science And Education United Kingdom.
- Moore, M. L. (2023). *Instructional leadership practices and problem–solving processes among secondary school principals during the COVID–19 pandemic* (Doctoral dissertation, Clemson University).
- Namprom, T. (2019). VUCA World...ฉันพบว่าไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือ. เข้าถึงได้จาก <https://reder.red/vuga-world-18-12-2019/>.

- Nieminen, J. H., Bearman, M., & Ajjawi, R. (2023). Designing the digital in authentic assessment: Is it fit for purpose? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(4), 529 – 543.
- Nugroho, G. K. (2019). *Educational leadership in disruptive era: A faith challenge facing Indonesia*. Institut Pastoral Malang.
- OECD. (2019). *Working and learning together: Rethinking human resource policies for schools*. OECD Publishing.
- _____. (2019). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2018*. OECD Publishing.
- _____. (2025). *OECD Teaching Compass concept note: Section 5 – Teacher competencies for navigating complexities*. Organisation for Economic Co – operation and Development.
- Ofojebe, W. N., & Chukwuma, E. (2024). Instructional leadership practices among school administrators and school performance: Input for annual improvement plan. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(3), 245 – 259.
- Osborne, R., Dunne, E., & Farrand, P. (2013). Integrating technologies into “authentic” assessment design: An affordances approach. *Research in Learning Technology*, 21, 1 – 18.
- Perkey, S.C., and Smith, M.S. (1993). *Effective Schools: A Review*, Elementary School Journal. New York: AMACOM.
- Plook Teacher. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA*
www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart.
- Popova, A., Evans, D. K., Breeding, M. E., & Arancibia, V. (2021). *Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice*. The World Bank Research Observer.
- Qayyum, R. (2024). *A teacher’s inquiry into diagnostic assessment in an EAP writing course*. *Assessing Writing*, 61, 1 – 16.

- Raji, V.S. (2009). *Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education*. Master of Business Administration: Centre for Distance Education ANNA University. Retrieved January 25, 2010 from <http://courses.durhamtech.edu/tlc/www/htm/Special>.
- Rivera, B. H., Jr. (2024). Relationship of instructional leadership practices among school administrators and school performance: Input to the development of annual improvement plan. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 8(7), 465 – 479.
- Robbins, Stephen. P. and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635 – 674.
- Ruffin, A. (2007). *Hybrid classes: maximizing resources and student learning*.
- Sawalhi, R., Klein, E. D., & Campbell, P. (2024). Leading in times of disruption – preparedness, problems, and possibilities part 3. *School Leadership & Management*, 44(1), 1 – 7.
- Selvi, K. (2010). Teachers’ competencies. *Cultura: International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167 – 175.
- Sudla, W., Wongwanich, S., & Sriklaub, K. (2020). Development of a school climate scale based on school members’ shared experiences. *The Journal of Behavioral Science*, 15(1), 52 – 72.
- Szucs, L. E., Andrzejewski, J. D., Robin, L., Telljohann, S., Pitt Barnes, S., & Hunt, P. (2021). The health education teacher instructional competency framework: A conceptual guide for quality instruction in school health. *Journal of School Health*, 91(10), 1 – 21.
- Tedla, B. A. (2012). Instructional leadership and school climate: A case study of a secondary school in Eritrea. *Literacy Information and Computer Education Journal*, 1(1), 846 – 855.

- Tharnpanya, T., Sinjindawong, S., & Thaima, W. (2021). School administrators and the disruptive innovations. *ASEAN Journal of Education*, 7(2), 1 – 4.
- Vaidya, R.W., Prasad, K. & Mangipudi, M.R. (2020). Mental and Emotional Competencies of Leader's Dealing with Disruptive Business Environments – A Conceptual. *International Journal of Management*, 11(5), 372A.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Zubair Ahmad Khan. (2018). The Construct of Academic Leadership in School Education. *International Journal of Innovative Research & Studies*, 8(5) 275 – 788.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำ
สายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิรัช มะเจียว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนค้อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์
รังสฤษฎี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธส อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายฉัตรชัย ไชยมงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. ดร.วิรัช มะเจียว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนค้อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
7. นายประสิทธิ์ มายูร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

8. นางสาวนันทนา โพธิ์สุ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
9. นางสาวปานใจ สุนา
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพะทายพิทยาคม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
10. นายสมศักดิ์ ธรรมโม
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าจำปาวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๑

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล

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

ด้วย นายณารัตน์ แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหล้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๑

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๑

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัช มะเจียว

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

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหล้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๑

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางภัทรวดี มีระหงษ์

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

ด้วย นายณาริพ แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณาริพ แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๑

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนันทนา โพธิ์สุ

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

ด้วย นายณารธิป แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารธิป แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพญาณวิเศษโพธิ์ชัยทองวิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรายิป แก้วปิลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรายิป แก้วปิลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๕๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบะฮีวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรรธิป แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรรธิป แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป แก้วปี่ลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปี่ลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป แก้วปี่ลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปี่ลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙



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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณารัตน์ แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณารัตน์ แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

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

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณราธิป แก้วปิล่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิล่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙

ที่ ศธ ๐๔๓๐๕.๐๕๑/ว๑๕



โรงเรียนหนองแขวงวิทยานุกูล
ตำบลหนองแขวง อำเภอบ้านแพ้ว
จังหวัดนครพนม ๔๘๑๔๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๙

๒. แบบสอบถามการวิจัย

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยของนายราธิบ แก้วปี่ลา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนหนองแขวงวิทยานุกูล และเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ นั้น

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โรงเรียนหนองแขวงวิทยานุกูล จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยดังที่แนบมา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางณิภา สุวรรณนุกูล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแขวงวิทยานุกูล

โรงเรียนหนองแขวงวิทยานุกูล

โทร. ๐ ๔๒๕๓ ๐๖๘๓

ผู้ประสานงาน นายราธิบ แก้วปี่ลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙

“เรียนดี มีคุณธรรม”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๗

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 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 นายณราธิป แก้วปิลลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณราธิป แก้วปิล่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิล่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณราธิป แก้วปীลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา 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 นายณราธิป แก้วปীลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายฉัตรชัย ไชยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรายิป แก้วปิลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีมัธยมศึกษาครบ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรายิป แก้วปิลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรายิป แก้วปิลารหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรายิป แก้วปิลารหัส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิรัช มะเจียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลารหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิลารหัส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางภัทรวดี มีระหงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณารธิป แก้วปิลารหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา 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 นายณารธิป แก้วปิลารหัส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประสิทธิ์ มายูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณราธิป แก้วปิลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอมัญจาคีรีนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณราธิป แก้วปิลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวนันทนา โพธิ์สุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรายิป แก้วปิลารุ หัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา 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 นายณรายิป แก้วปิลารุ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวปานใจ สุนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายนราธิป แก้วปิล่า รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา 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 นายนราธิป แก้วปิล่า โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๖

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมศักดิ์ ธรรมโม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายนราธิป แก้วปীลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา 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 นายนราธิป แก้วปীลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๕๔๖ ๙๐๕๙

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - ตอนที่ 3 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้



นายณราธิป แก้วปีลา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง				
1	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	2	3
2	กุดฉิมวิทยาคม	1	2	3
3	คำเตยอุปถัมภ์	2	4	6
4	ศรีโคตรบูรณ์	2	4	6
5	บ้านผึ้งวิทยาคม	2	4	6
6	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	4	6
7	วังกระแจะวิทยาคม	2	4	6
8	กุดตาไก้วิทยาคม	2	4	6
9	มัธยมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	2	4	6
10	โคกสว่างประชาสรรค์	2	4	6
11	มหาชัยวิทยาคม	2	4	6
12	ไชยบุรีวิทยาคม	2	4	6
13	พะทายพิทยาคม	2	4	6
14	รามราชพิทยาคม	2	4	6
15	ท่าจำปาวิทยา	2	4	6
16	เชียงยืนวิทยา	2	4	6
17	ภูลังกาพิทยาคม	2	4	6
18	นาถอนพัฒนา	2	4	6
19	อุมเหมาประชาสรรค์	2	4	6
20	โพนแพงพิทยาคม	2	4	6

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
21	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	2	4	6
22	พระซองสามัคคีวิทยา	2	4	6
23	หนองบอวิทยานุกูล	2	4	6
24	ธรรมมารวิทยานุกูล	2	4	6
25	สามผงวิทยาคม	2	4	6
26	สนธิราษฎร์วิทยา	2	4	6
27	บ้านข่าพิทยาคม	2	4	6
28	นาคำราษฎร์รังสรรค์	2	4	6
29	นาเดื่อพิทยาคม	2	4	6
30	นางัวราษฎร์รังสรรค์	2	4	6
31	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	2	4	6
32	อุดมพัฒนศึกษา	2	4	6
33	คอวิทยาคม	2	4	6
34	นาทมวิทยา	2	4	6
35	หนองชนพิทยาคม	2	4	6
36	วังยางวิทยาคม	2	4	6
37	หนองโพธิ์พิทยาคม	2	4	6
38	วัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์	2	4	6
39	หนองแวงวิทยานุกูล	2	4	6
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง		76	152	228
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ				
40	ปลาปากวิทยา	2	5	7

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
41	อุเทนพัฒนา	2	5	7
42	บ้านแพ่งพิทยาคม	2	5	7
43	นาแกพิทยาคม	2	5	7
44	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	5	7
45	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	5	7
46	ปิยะมหาราชาลัย	2	6	8
47	นครพนมพิทยาคม	2	6	8
48	ธาตุพนม	2	6	8
49	เรณูนครวิทยานุกูล	2	6	8
50	นาแกสามัคคีวิทยา	2	6	8
51	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	2	6	8
รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ		24	66	90
รวมทั้งสิ้น		100	218	318

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 719 คนลงมา)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 720 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์
อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์
อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์
อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์
อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิทัศน์
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง						
1	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง					
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษาช่วยมีการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ด้านที่ 2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

6	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความรู้สึกปลอดภัยและการแสดงออกทางวิชาการของครูและนักเรียน					
8	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน					
9	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและแรงจูงใจในการพัฒนาครูและนักเรียน					
10	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					

ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนจากการปฏิบัติจริง					
12	สถานศึกษามีการใช้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงในการประเมินผลโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์					
13	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การนิเทศการสอน						
16	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและส่งเสริมการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำและการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู					
18	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง					
19	การนิเทศดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและกัลยาณมิตร					
20	ผลการนิเทศถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร						
21	สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร					
22	บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์					
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
24	การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร					
25	การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ☐

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1	ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน					
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้					
3	ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วม					
4	ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
5	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน						
6	ครูส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
7	ครูสนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน					
8	ครูดูแลและส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยของผู้เรียน					
10	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน						
11	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
12	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชาอย่างเป็นระบบ					
13	ครูสามารถกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	การจัดการชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้					
15	การบริหารชั้นเรียนช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน					
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
16	ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
17	ครูสามารถรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้					
18	ครูนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
19	ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
20	ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู						
21	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ					
22	ครูมีบทบาทในการริเริ่มหรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้					
23	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ครูมีความสามารถในการชี้แนะหรือเป็นแบบอย่างทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
25	ภาวะผู้นำของครูช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
26	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้					
27	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
28	สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					
29	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
30	ความร่วมมือกับชุมชนช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่าน มาพิจารณา
ปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายณราธิป แก้วปัสลา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
นิยามศัพท์	กระบวนการสำคัญที่มุ่งนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผนจัดการ ส่งเสริม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพของหลักสูตรและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย				
1	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง				
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
3	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ				
4	หลักสูตรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน				
5	การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		ของ			
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	
ด้านที่ 2 ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม					
นิยามศัพท์	การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และบรรยากาศแห่งความอบอุ่นที่กระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงออกทางวิชาการและสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจูงใจในการพัฒนาครูและผู้เรียน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง				
6	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
7	ผู้เรียนมีความรู้สึกปลอดภัยและกล้าแสดงออกทางวิชาการในชั้นเรียน				
8	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน				
9	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและแรงจูงใจในการพัฒนาครูและผู้เรียน				
10	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	

ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม
เทคโนโลยีดิจิทัล

นิยามศัพท์	กระบวนกรประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนแสดงความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะผ่านการปฏิบัติการงานหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง หรือบริบทวิชาชีพ โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ และอาศัยเครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ แฟ้มสะสมงาน อิเล็กทรอนิกส์ การจำลองสถานการณ์ หรือปัญญาประดิษฐ์ ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความสามารถ ที่แท้จริงของผู้เรียนและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
11	ครูใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายเพื่อสะท้อน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียน จากการปฏิบัติจริง				
12	สถานศึกษามีการใช้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงในการประเมินผลโดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์				
13	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเรียนรู้				
14	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล				
15	ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 4 การนิเทศการสอน					
นิยาม	กระบวนการทางวิชาการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน ออกแบบ ชี้นำ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพของครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการควบคุมหรือประเมินผลเพียงอย่างเดียว แต่เน้นการสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย และความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติของการจัดการศึกษา				
16	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ				
17	การนิเทศเน้นการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู				
18	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง				
19	การนิเทศดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและกัลยาณมิตร				
20	ผลการนิเทศถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		ของ			
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	
ด้านที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร					
นิยามศัพท์	การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเกิดขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และศักยภาพของบุคลากรในทิศทางที่ดีขึ้น องค์ความรู้ดังกล่าวเน้นว่าการพัฒนาสามารถทำได้ ทั้งการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษา การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาเอกสารวิชาการ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและสนับสนุนงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง				
21	สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร				
22	บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์				
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง				
24	การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร				
25	การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการจัดการเรียนรู้				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
นิยามศัพท์	ความสามารถ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด				
1	ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทและความต้องการของผู้เรียน				
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้				
3	ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม				
4	ครูใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้				
5	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน					
นิยามศัพท์	ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ				
6	ครูส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน				
7	ครูสนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน				
8	ครูดูแลและส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ของผู้เรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	ครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยของผู้เรียน				
10	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ				
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน					
นิยามศัพท์	การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น / รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน				
11	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้				
12	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชาอย่างเป็นระบบ				
13	ครูสามารถกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
14	การจัดการชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้				
15	การบริหารชั้นเรียนช่วยสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน				
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
นิยามศัพท์	ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ				
16	ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
17	ครูสามารถรวบรวมและประมวลผลข้อมูล เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้				
18	ครูนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอน				
19	ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน				
20	ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหา และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู					
นิยามศัพท์	คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ				
21	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครู อย่างสม่ำเสมอ				
22	ครูมีบทบาทในการริเริ่มหรือพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้				
23	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
24	ครูมีความสามารถในการชี้แนะหรือเป็นแบบอย่าง ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น				
25	ภาวะผู้นำของครูช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการ เรียนรู้				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
นิยามศัพท์	หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้				
26	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการสนับสนุนการเรียนรู้				
27	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน อย่างต่อเนื่อง				
28	สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน				
29	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ ของผู้เรียน				
30	ความร่วมมือกับชุมชนช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ของสถานศึกษา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 45 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 45 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ใน ยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความ
สอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 46 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคลิภพ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง									
1	สถานศึกษามีการวางแผนการ ดำเนินงานด้านหลักสูตรร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมและ สนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
5	สถานศึกษาช่วยมีการบริหาร จัดการหลักสูตรเพื่อยกระดับ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านที่ 2 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ										
6	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทั้ง ด้านกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความรู้สึก ปลอดภัยและการแสดงออกทาง วิชาการของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร และแรงจูงใจในการพัฒนาครู และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล										
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินผล ที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียน จากการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)									
12	สถานศึกษามีการใช้สถานการณ์ ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงในการ ประเมินผลโดยใช้แพลตฟอร์ม ออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือหรือ แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บ รวบรวมข้อมูลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และ ปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การนิเทศการสอน									
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มี การนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการวางแผนและ ดำเนินการนิเทศการสอน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคลักษณ์	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านที่ 4 การนิเทศการสอน (ต่อ)										
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและ ส่งเสริมการนิเทศที่เน้นการให้ คำแนะนำและการสนับสนุนเพื่อ พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
18	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	การนิเทศดำเนินการภายใต้ บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	ผลการนิเทศถูกนำไปใช้ในการ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
ด้านที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร										
21	สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
22	บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการ อบรมหรือพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (ต่อ)									
23	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับ เป้าหมายและภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ คุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 46 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคคลิทัศน์ มีความสอดคล้องทั้งหมด 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC) เท่ากับ 1.0 จำนวน 20 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.80
จำนวน 4 ข้อ และค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60 จำนวน 1 ข้อ

ตาราง 47 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
1	ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับ มาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและส่งเสริมการมี ส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน									
6	ครูส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูสนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิต ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)									
8	ครูดูแลและส่งเสริมสุขภาพกายและ สุขภาพจิตของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน									
11	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและ เอกสารประจำชั้นเรียนหรือรายวิชา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูสามารถกำกับดูแลชั้นเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	การจัดการชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การบริหารชั้นเรียนช่วยสร้าง ความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
16	ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
17	ครูสามารถรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
18	ครูนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู										
21	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
22	ครูมีบทบาทในการริเริ่มหรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	
23	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
24	ครูมีความสามารถในการชี้แนะหรือเป็นแบบอย่างทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู (ต่อ)									
25	ภาวะผู้นำของครูช่วยยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้									
26	สถานศึกษามีการประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครองในการ สนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ความร่วมมือกับชุมชนช่วยพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคคลิภพที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 จำนวน 28 ข้อ และ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคลิขณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคลิขณ (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง (X ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.741 – 0.842 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	1	0.842
	2	0.741
	3	0.826
	4	0.796
	5	0.785
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.728 – 0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923	6	0.814
	7	0.818
	8	0.728
	9	0.847
	10	0.806
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ จริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.829 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907	11	0.638
	12	0.810
	13	0.751
	14	0.829
	15	0.807
4. การนิเทศการสอน (X ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.641 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911	16	0.784
	17	0.843
	18	0.844
	19	0.641
	20	0.765
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร (X ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.749 – 0.906	21	0.749
	22	0.844
	23	0.906

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941	24	0.843
	25	0.875
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.906 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.980		

จากตาราง 48 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.906 และมีค่า
ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.741 – 0.842 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922
2. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.728 – 0.847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรม
เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.638 – 0.829 และค่าความเชื่อมั่นราย
ด้านเท่ากับ 0.907
4. การนิเทศการสอน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.641 – 0.844
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911
5. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.749 – 0.906 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะกระจายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมรรถนะกระจายงานของครู (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.693 – 0.802 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.898	1	0.693
	2	0.749
	3	0.794
	4	0.714
	5	0.802
2. การพัฒนาผู้เรียน (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.642 – 0.767 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.871	6	0.679
	7	0.752
	8	0.657
	9	0.642
	10	0.767
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.678 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820	11	0.658
	12	0.627
	13	0.503
	14	0.601
	15	0.678
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.543 – 0.747 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.851	16	0.543
	17	0.708
	18	0.747
	19	0.633
	20	0.686
5. ภาวะผู้นำครู (Y ₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.549 – 0.691 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841	21	0.685
	22	0.624
	23	0.549
	24	0.691

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	0.682
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Y ₆)	26	0.526
	27	0.793
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.526 – 0.793	28	0.686
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864	29	0.761
	30	0.675
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.802 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.964		

จากตาราง 49 พบว่า แบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.802 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.693 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.898
2. การพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.642 – 0.767 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.871
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.678 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.543 – 0.747 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.851
5. ภาวะผู้นำครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.549 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.526 – 0.793 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.864

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

		Statistics					
		xat	xbt	xct	xdt	xet	xtt
N	Valid	318	318	318	318	318	318
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4252	4.4491	4.4667	4.4604	4.4855	4.4574
Std. Deviation		.58746	.57683	.57241	.62311	.59268	.52343

		Statistics						
		yat	ybt	yct	ydt	yet	yft	ytt
N	Valid	318	318	318	318	318	318	318
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4623	4.5572	4.5220	4.4226	4.4830	4.4975	4.4908
Std. Deviation		.51184	.54146	.52371	.55304	.50875	.53135	.45611

T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xat	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.7340	.36961	.03696
	ครูผู้สอน	218	4.2835	.61457	.04162
xbt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.7200	.38769	.03877
	ครูผู้สอน	218	4.3248	.60674	.04109
xct	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.6400	.42545	.04255
	ครูผู้สอน	218	4.3872	.61308	.04152
xdt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.7260	.40167	.04017
	ครูผู้สอน	218	4.3385	.66795	.04524
xet	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.7580	.37529	.03753
	ครูผู้สอน	218	4.3606	.63166	.04278
xtt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.7156	.33107	.03311
	ครูผู้สอน	218	4.3389	.55263	.03743

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
xat	Equal variances assumed	43.877	.000	6.786	316	.000	.45051	.06639	.31989 .58114
	Equal variances not assumed			8.093	293.775	.000	.45051	.05567	.34096 .56007
xbt	Equal variances assumed	36.400	.000	5.976	316	.000	.39523	.06614	.26510 .52536
	Equal variances not assumed			6.996	283.286	.000	.39523	.05650	.28403 .50643
xct	Equal variances assumed	25.502	.000	3.731	316	.000	.25284	.06777	.11951 .38618
	Equal variances not assumed			4.253	266.932	.000	.25284	.05945	.13579 .36989
xdt	Equal variances assumed	58.060	.000	5.370	316	.000	.38747	.07216	.24550 .52944
	Equal variances not assumed			6.405	293.792	.000	.38747	.06050	.26840 .50653
xet	Equal variances assumed	59.742	.000	5.835	316	.000	.39745	.06812	.26342 .53148
	Equal variances not assumed			6.984	295.680	.000	.39745	.05691	.28545 .50945
xtt	Equal variances assumed	53.515	.000	6.313	316	.000	.37670	.05967	.25931 .49410
	Equal variances not assumed			7.539	294.393	.000	.37670	.04997	.27836 .47504

T-Test

Group Statistics

	Size	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xat	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.3856	.60379	.03930
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.5390	.52464	.05794
xbt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.3924	.60868	.03962
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6122	.43699	.04826
xct	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4119	.60087	.03911
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6244	.44820	.04949
xdt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4237	.61950	.04033
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.5659	.62523	.06905
xet	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4297	.60464	.03936
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6463	.52803	.05831
xtt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4086	.54282	.03533
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.5976	.43652	.04821

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
xat	Equal variances assumed	2.991	.085	-2.048	316	.041	-.15343	.07493	-.30085	-.00601
	Equal variances not assumed			-2.192	160.957	.030	-.15343	.07001	-.29169	-.01517
xbt	Equal variances assumed	14.104	.000	-3.010	316	.003	-.21982	.07302	-.36349	-.07616
	Equal variances not assumed			-3.521	196.274	.001	-.21982	.06244	-.34296	-.09668
xct	Equal variances assumed	15.376	.000	-2.931	316	.004	-.21253	.07251	-.35520	-.06985
	Equal variances not assumed			-3.369	188.430	.001	-.21253	.06308	-.33697	-.08808
xdt	Equal variances assumed	1.915	.167	-1.785	316	.075	-.14212	.07960	-.29874	.01449
	Equal variances not assumed			-1.777	140.067	.078	-.14212	.07996	-.30021	.01596
xet	Equal variances assumed	8.306	.004	-2.885	316	.004	-.21668	.07511	-.36447	-.06890
	Equal variances not assumed			-3.080	160.160	.002	-.21668	.07035	-.35562	-.07775
xtt	Equal variances assumed	13.076	.000	-2.847	316	.005	-.18892	.06636	-.31948	-.05836
	Equal variances not assumed			-3.161	174.100	.002	-.18892	.05977	-.30688	-.07095

T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
yat	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.4400	.52724	.05272
	ครูผู้สอน	218	4.4725	.50552	.03424
ybt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.5460	.59142	.05914
	ครูผู้สอน	218	4.5624	.51829	.03510
yct	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.5660	.52266	.05227
	ครูผู้สอน	218	4.5018	.52416	.03550
ydt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.3760	.57086	.05709
	ครูผู้สอน	218	4.4440	.54467	.03689
yet	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.4620	.55099	.05510
	ครูผู้สอน	218	4.4927	.48918	.03313
yft	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.5380	.58513	.05851
	ครูผู้สอน	218	4.4789	.50510	.03421
ytt	ผู้บริหารสถานศึกษา	100	4.4880	.47719	.04772
	ครูผู้สอน	218	4.4920	.44722	.03029

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
yat	Equal variances assumed	.927	.336	-.525	316	.600	-.03248	.06189	-.15424	.08929
	Equal variances not assumed			-.517	185.087	.606	-.03248	.06287	-.15650	.09155
ybt	Equal variances assumed	3.918	.049	-.250	316	.803	-.01639	.06549	-.14524	.11247
	Equal variances not assumed			-.238	171.337	.812	-.01639	.06878	-.15214	.11937
yct	Equal variances assumed	.049	.826	1.014	316	.311	.06417	.06325	-.06028	.18861
	Equal variances not assumed			1.016	192.706	.311	.06417	.06318	-.06045	.18878
ydt	Equal variances assumed	.994	.319	-1.019	316	.309	-.06804	.06679	-.19945	.06338
	Equal variances not assumed			-1.001	184.286	.318	-.06804	.06797	-.20213	.06606
yet	Equal variances assumed	2.882	.091	-.498	316	.619	-.03066	.06152	-.15170	.09038
	Equal variances not assumed			-.477	173.204	.634	-.03066	.06429	-.15756	.09624
yft	Equal variances assumed	1.813	.179	.921	316	.358	.05910	.06419	-.06719	.18539
	Equal variances not assumed			.872	169.226	.384	.05910	.06778	-.07470	.19290
ytt	Equal variances assumed	.155	.694	-.073	316	.942	-.00405	.05517	-.11260	.10451
	Equal variances not assumed			-.072	181.412	.943	-.00405	.05652	-.11557	.10747

T-Test

Group Statistics

	Size	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
yat	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4068	.53023	.03452
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6220	.41812	.04617
ybt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4881	.57733	.03758
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.7561	.35559	.03927
yct	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4559	.53975	.03513
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.7122	.42292	.04670
ydt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.3636	.56072	.03650
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.5927	.49536	.05470
yet	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4254	.52482	.03416
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6488	.41995	.04638
yft	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4373	.54917	.03575
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6707	.43475	.04801
ytt	ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	236	4.4295	.47007	.03060
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	82	4.6671	.36150	.03992

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
yat	Equal variances assumed	6.887	.009	-3.331	316	.001	-.21517	.06459		-.34226	-.08809
	Equal variances not assumed			-3.733	177.690	.000	-.21517	.05765		-.32893	-.10141
ybt	Equal variances assumed	39.591	.000	-3.948	316	.000	-.26796	.06787		-.40149	-.13444
	Equal variances not assumed			-4.930	230.637	.000	-.26796	.05435		-.37505	-.16087
yct	Equal variances assumed	11.204	.001	-3.902	316	.000	-.25626	.06568		-.38548	-.12704
	Equal variances not assumed			-4.385	178.877	.000	-.25626	.05844		-.37159	-.14093
ydt	Equal variances assumed	3.661	.057	-3.281	316	.001	-.22912	.06983		-.36651	-.09174
	Equal variances not assumed			-3.484	158.360	.001	-.22912	.06576		-.35901	-.09924
yet	Equal variances assumed	6.924	.009	-3.485	316	.001	-.22336	.06410		-.34947	-.09724
	Equal variances not assumed			-3.878	175.002	.000	-.22336	.05760		-.33704	-.10968
yft	Equal variances assumed	11.710	.001	-3.487	316	.001	-.23344	.06694		-.36516	-.10173
	Equal variances not assumed			-3.900	176.962	.000	-.23344	.05986		-.35157	-.11532
ytt	Equal variances assumed	12.962	.000	-4.167	316	.000	-.23755	.05702		-.34973	-.12538
	Equal variances not assumed			-4.723	182.427	.000	-.23755	.05030		-.33680	-.13831

Correlations														
		xft	xat	xbt	xct	xdft	xet	yft	yat	ybt	yct	ydt	yet	yft
xft	Pearson Correlation	1	.897**	.896**	.824**	.914**	.898**	.711**	.615**	.622**	.667**	.562**	.619**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
xat	Pearson Correlation	.897**	1	.778**	.696**	.759**	.744**	.610**	.526**	.534**	.601**	.472**	.574**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
xbt	Pearson Correlation	.896**	.778**	1	.638**	.785**	.769**	.658**	.575**	.591**	.619**	.516**	.549**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
xct	Pearson Correlation	.824**	.696**	.638**	1	.679**	.650**	.563**	.432**	.490**	.508**	.527**	.510**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
xdft	Pearson Correlation	.914**	.759**	.785**	.679**	1	.810**	.642**	.571**	.548**	.616**	.488**	.545**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
xet	Pearson Correlation	.898**	.744**	.769**	.650**	.810**	1	.676**	.620**	.591**	.609**	.490**	.562**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
yft	Pearson Correlation	.711**	.610**	.658**	.563**	.642**	.676**	1	.877**	.894**	.898**	.841**	.876**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
yat	Pearson Correlation	.615**	.526**	.534**	.432**	.571**	.620**	.877**	1	.765**	.729**	.712**	.725**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
ybt	Pearson Correlation	.622**	.534**	.591**	.490**	.548**	.591**	.894**	.765**	1	.791**	.685**	.729**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
yct	Pearson Correlation	.667**	.601**	.619**	.508**	.616**	.609**	.898**	.729**	.791**	1	.731**	.755**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
ydt	Pearson Correlation	.562**	.472**	.516**	.527**	.488**	.490**	.841**	.712**	.685**	.731**	1	.685**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
yet	Pearson Correlation	.619**	.574**	.549**	.510**	.545**	.562**	.876**	.725**	.729**	.755**	.685**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318
yft	Pearson Correlation	.601**	.456**	.557**	.449**	.563**	.636**	.794**	.620**	.659**	.650**	.532**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	xet	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2	xbt	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
3	xct	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
a. Dependent Variable: ytt			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.458	.456	.33646
2	.710 ^b	.504	.501	.32232
3	.718 ^c	.515	.510	.31915

a. Predictors: (Constant), xet
 b. Predictors: (Constant), xet, xbt
 c. Predictors: (Constant), xet, xbt, xct

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.173	1	30.173	266.528	.000 ^b
	Residual	35.773	316	.113		
	Total	65.946	317			
2	Regression	33.220	2	16.610	159.876	.000 ^c
	Residual	32.726	315	.104		
	Total	65.946	317			
3	Regression	33.962	3	11.321	111.141	.000 ^d
	Residual	31.984	314	.102		
	Total	65.946	317			

a. Dependent Variable: ytt
b. Predictors: (Constant), xet
c. Predictors: (Constant), xet, xbt
d. Predictors: (Constant), xet, xbt, xct

(Constant)	1.716	.157		10.943
xet	.278	.050	.361	5.557
xbt	.227	.051	.287	4.476
xct	.116	.043	.146	2.700

Dependent Variable: ytt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้วิจัย นายนราธิป แก้วปิลาน นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงานวัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์เวลา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) 2) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_3) และ 3) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (X_5)

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้แก่ ด้านการส่งเสริม
บรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างไร

[illegible]

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างไร

[illegible]

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและ
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

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

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ ธรรมโม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนท่าจำปาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วิรัช มะเจี้ยว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนค้อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ มายูร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางภัทรวดี มีระหงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโสภา
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวนันทนา โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวปานใจ สุนา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพะทายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์ 26 เมษายน 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายณราธิป แก้วปีลา
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2542
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 31 หมู่ 14 ตำบลนาคำ อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล ตำบลหนองแวง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านปากอูน(ปากอูนผดุงวิทย์) อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอสว่างศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2566	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566	ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2568	ครู โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม