

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

อำนาจ พันละออง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นายอำนาจ พันละออง **รหัสนักศึกษา** 664140105

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล **ปีการศึกษา** 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารของสถานศึกษา 2) ศึกษามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าชนิด 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.683–0.933 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่างทั้งฉบับเท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมในระดับมาก 2) มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

$$\hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

และสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

$$\hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ยุคพลิกผัน, มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title: Academic Leadership in the Disruptive Era and the Position Standards of School Administrators under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

Researcher: Mr. Amnat Panlaoong **Student ID:** 664140105

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration)

Advisor: Dr. Poompipat Rakponmongkol, Associate Professor. **Academic Year:** 2025

Abstract

This research aimed to 1) examine the academic leadership in the disruptive era among school administrators, 2) investigate the position standards of school administrators, 3) analyze the relationship between academic leadership in the disruptive era and the position standards of school administrators, and 4) develop a predictive equation for the position standards of school administrators based on academic leadership. The sample consisted of 314 school administrators and teachers under the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2 (2024). A five-point Likert scale questionnaire was used, comprising demographics, academic leadership in the disruptive era, and the position standards of school administrators. The instrument demonstrated an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, discrimination power ranging from 0.683 to 0.933, and an overall reliability coefficient of 0.995. The data were analyzed using the mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient (r), and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results indicated that both academic leadership in the disruptive era and the position standards of school administrators were at the high levels. Academic leadership in the disruptive era was positively correlated with the position standards of school administrators at the high level, with statistical significance at the .01 level, and a correlation coefficient of 0.80. Academic leadership jointly predicted the position standards by 63 percent. The predictive equations derived from the enter multiple regression analysis were as follows:

$$\text{Raw score equation: } \hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

$$\text{Standard score equation: } \hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

Similarly, the stepwise multiple regression analysis produced the same predictive equations in both raw and standard score forms as follows:

$$\text{Raw score equation: } \hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

$$\text{Standard score equation: } \hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

Keywords: Academic Leadership, Disruptive Era, Position Standards of School Administrators.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียดทุกขั้นตอน จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข การศึกษาค้นคว้าอิสระทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรทุกท่าน ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุนันท์ ขวัญแน่น รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, อาจารย์ ดร.สุพิรพัชร์ พิมพ์มาศ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ดร.วสันต์ แสงเหลา รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, ดร.วิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, และดร.สาลิณี ชนาพงษ์ จารุ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และบุคคลอื่นๆ ที่ได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันมีคุณค่า ช่วยพัฒนาการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สมบูรณ์

อำนาจ พันละออง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	17
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	17
หลักการบริหารสถานศึกษา.....	18
หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน.....	22
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	26
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

ความหมายของยุคพลิกผัน.....	29
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน.....	30
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	32
องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน.....	43
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน.....	45
การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน.....	53
มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.....	58
หน้าที่และความรับผิดชอบ.....	58
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	59
วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	62
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง.....	62
ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง.....	62
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	63
ข้อมูลทั่วไปของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	63
ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	65
ผลการประเมินด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	68
ผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	80

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไป.....	112
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	114
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	125
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผล ต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	136
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตัวแปรเกณฑ์ (Multiple Regression Analysis)	140

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	158
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	158
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	158
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	159
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	159
สรุปผลการวิจัย.....	160
อภิปรายผลการวิจัย.....	164
ข้อเสนอแนะ.....	171
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	184
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	185
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	200
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	214
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	232
ประวัติโดยย่อผู้วิจัย.....	237

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
2	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา.....	45
3	แสดงการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุค พลิกผัน.....	53
4	พื้นที่บริการด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2....	65
5	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.....	81
6	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.....	82
7	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT).....	82
8	ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT).....	83
9	ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา.....	83
10	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมกำแพงเพชร เขต 2.....	100
11	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	112
12	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม.....	114
13	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอน.....	115
14	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้.....	117
15	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง.....	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

16	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการ จัดการเรียนรู้.....	121
17	แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	123
18	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม.....	125
19	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ...	126
20	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	128
21	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ นวัตกรรม.....	130
22	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย.....	132
23	แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	134
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม.....	136
25	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.....	138
26	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

27	แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) ในการทดสอบความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อทำนายตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable).....	140
28	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม.....	142
29	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	144
30	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	146
31	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม.....	148
32	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย.....	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 33 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ..... 152
- 34 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2..... 154
- 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และการทดสอบความมีนัยสำคัญสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R² change) ในการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เมื่อใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) 156

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 98

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างพลิกผัน (Disruptive World) และความเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องทบทวนบริบทและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งยกระดับประเทศสู่ความสามารถในการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลก ภายใต้นโยบาย “Thailand 4.0” ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Quality Education) เพื่อสร้างความเท่าเทียม ท้าทาย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับโลกได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิต วัฒนธรรม และระบบการศึกษาของไทย ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ “ยุคดิจิทัล” ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เทคโนโลยีจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินชีวิตและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (จินฉัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 3)

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต ทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนผ่านสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะสูงเพื่อรองรับเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายในประเทศ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ภาวะประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) และปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นโลกยุคคุก (VUCA World) ที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) โดยเฉพาะผลกระทบจากการพลิกผันของเทคโนโลยีดิจิทัลและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ นักการศึกษา

จึงจำเป็นต้องออกแบบการจัดการศึกษาใหม่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่ตอบสนองต่อโลกอนาคตได้อย่างแท้จริง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565, หน้า 3)

ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน (Disruptive Leadership) เป็นทักษะ ความสามารถ และกระบวนการในการนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาในสภาพการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย โดยมี ความสามารถในการกำหนดและเข้าใจปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถกำหนดโครงสร้างการทำงานในภาวะวิกฤต ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการ ทำงาน ไรอัล (Ryan, 2016) โดย คลาร์ก (Clark, 2022) ได้ระบุองค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีอิทธิพลสูง ใจผู้ตามให้สามารถปรับตัวรับมือกับความพลิกผันและการหยุดชะงักในการทำงาน อันได้แก่ 1) การ เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับตัว 4) การ ปรับตัวรับวัฒนธรรมใหม่ และ 5) การเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูล จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค พลิกผัน มีความเหมาะสมในการที่จะนำพาสถานศึกษาฝ่าวิกฤตความผันผวนไปได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะผู้นำในองค์กรการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรมี ได้แก่ ประสิทธิภาพใน การบริหารความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในหลักการบริหารที่ชัดเจนนอกจากนี้ยังต้องมีภาวะ ผู้นำที่แข็งแกร่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ให้สำเร็จลุล่วง การมีภาวะผู้นำช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้นำ ทำให้เกิดการยอมรับ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกัญญา บริเวก, 2564, หน้า 2) ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่ง สำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เทคโนโลยี ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับเทคโนโลยีและการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสำคัญมาก เพราะผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรในหลายๆ ด้าน ในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถวางแผน วางกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการ สนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทันเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่เต็มไปด้วย การเปลี่ยนแปลงนี้ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563, หน้า 53)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ครอบคลุมการดำเนินงานในทุก ด้านขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญใน

การกำหนดทิศทางและเป้าหมายทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนตั้งแต่ 50 คะแนนขึ้นไป ร้อยละ 26.44 ซึ่งต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 28.08) และระดับประเทศ (ร้อยละ 31.66) ขณะที่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนตั้งแต่ 50 คะแนนขึ้นไปเพียงร้อยละ 12.32 ต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 19.20) และระดับประเทศ (ร้อยละ 18.83) เช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568, หน้า 7) นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 51.12 โดยมีความสามารถด้านภาษาเฉลี่ยร้อยละ 47.00 และด้านคำนวณเฉลี่ยร้อยละ 55.25 ซึ่งต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ โดยคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาต่ำกว่าร้อยละ 60 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568, หน้า 8) จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ยังต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในสังกัดให้พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดแนวนโยบายให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาตามนโยบายจุดเน้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านคุณภาพครู นักเรียน และผู้บริหารให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568, หน้า 19) ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ด้านการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” และด้านสัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัยมีระดับคุณภาพ “พอใช้” และในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับคุณภาพ “ปรับปรุง” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหาร

สถานศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา จากผลการประเมินดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการบริหารและการจัดการศึกษายังมีข้อจำกัดบางประการ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่ต้องสามารถขับเคลื่อนนโยบายและมาตรฐานตำแหน่งให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ในยุคพลิกผัน (Disruptive Era) ที่โลกการศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคาดหวังของสังคม การเป็นผู้นำทางวิชาการเพียงในเชิงการบริหารตามปกติอาจไม่เพียงพอ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน (Transformative Academic Leadership) ที่มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเสริมสร้างนวัตกรรมการสอน การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พบว่าการบริหารและการจัดการศึกษาปัจจุบันยังมีข้อจำกัดบางประการในการตอบสนองต่อมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และยังไม่สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนจึงถือเป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู ผู้เรียน และบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อีกทั้งผลการวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. เพื่อศึกษามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่น่าจะสามารถพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นวิเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัย โดยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาที่จะทำการวิจัยทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้

1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้ข้อบ่งชี้และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 16-18) ซึ่งมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 180 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,694 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,545 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 314 คน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) แบ่งเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 286 คน

ขอบเขตตัวแปร

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา

หลักสูตรและการเรียนการสอน

1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการ

เรียนรู้

1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวใน

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการ

จัดการเรียนรู้

1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

1.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

1.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง

วิชาการในยุคพลิกผันกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรพยากรณ์

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการ

พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

1.1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร

และการเรียนรู้

1.1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวใน

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

- 1.1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 1.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ตัวแปรเกณฑ์

2.2 มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 2.2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
- 2.2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
- 2.2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรพยากรณ์

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 1.1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหารและการเรียนรู้
- 1.1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 1.1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้
- 1.1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ตัวแปรเกณฑ์

2.2 มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

2.2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

2.2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัย และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่มีส่วนร่วมในพัฒนาหลักสูตรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของคณะครูและบุคลากร

1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผ่านการกำหนดเป้าประสงค์หลักและแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายที่นำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ อีกทั้งผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ

1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้าน

ดิจิทัลของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูพัฒนาใช้สื่อและนวัตกรรม พร้อมปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระบบดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอก

1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดระบบงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการบริหารจัดการและสนับสนุนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ เลือกใช้สอดคล้องกับเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล รวมถึงสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพครู ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในยกระดับการจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้น และสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย เพื่อยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

2. ยุคพลิกผัน หมายถึง ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความผันผวน, ความไม่แน่นอน, ความซับซ้อน, และความคลุมเครือ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการบริหารจัดการในทุกระดับ องค์กรและบุคคลที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถลดผลกระทบที่เกิดขึ้นและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อาจต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่คาดไม่ถึง ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และกลยุทธ์ในการบริหารที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและความก้าวหน้าในยุคโลกพลิกผัน

3. มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมบริหารงานชุมชน และเครือข่ายรวมทั้ง

พัฒนาตนเอง และวิชาชีพและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผน พัฒนา ดำเนินการ และกำกับดูแลกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถะ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรม การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ และการประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ ครอบคลุมการบังคับบัญชาและดูแลบุคลากร การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และงานทั่วไป การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัล วางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บริหารกิจการผู้เรียนเน้นด้านสมรรถนะและการดำรงชีวิต การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนอย่างสมดุล

3.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการกำหนดและนำนโยบาย แผน และกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนเชิงรุก นำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและสมรรถนะของผู้เรียน โดยส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา

3.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย หมายถึง การสร้างและส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ คุณธรรม การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และคุณลักษณะพึงประสงค์ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมและความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ พร้อมจัดการบริการทางการศึกษาและระดมทรัพยากรด้านการศึกษา สนับสนุนให้บริการด้านวิชาการและจิตอาสา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านภาษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความรอบรู้ ทักษะในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนานวัตกรรมการจัดการสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและบุคลากร รวมถึงการมีส่วนร่วมและนำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง บทบาทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางวิชาการที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เทียบเท่ากับปริญญาตรี

5.2 ปริญญาโท หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และได้รับวุฒิการศึกษาที่เทียบเท่ากับปริญญาโท

5.3 ปริญญาเอก หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดของบัณฑิตศึกษา และได้รับวุฒิการศึกษาที่เทียบเท่ากับปริญญาเอก

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ขนาดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน

7. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่

7.2 10 – 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี จนถึงไม่เกิน 20 ปี นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่

7.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 20 ปี นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่

8. วิทยฐานะหรือสถานะตามตำแหน่งวิชาชีพ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถได้รับการรับรองตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาชีพทางการศึกษา

8.1 ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา แต่ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสัญญาจ้างตามปีงบประมาณหรือระยะเวลาที่กำหนด

8.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาของรัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาพนักงานราชการ

8.3 ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามมาตรฐานตำแหน่ง

8.4 ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครู แต่ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 ข้าราชการ (คศ.2) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

8.6 ข้าราชการพิเศษ (คศ.3) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

8.7 เชี่ยวชาญ (คศ.4) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

8.8 เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

9. สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 6 อำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอคลองลาน 2) อำเภอขาณุวรลักษบุรี 3) อำเภอคลองขลุง 4) อำเภอปางศิลาทอง 5) อำเภอยางชุมน้อย และ 6) อำเภอบึงสามัคคี

10. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 หมายถึง การศึกษาความเชื่อมโยงเชิงสถิติระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

11. สมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 หมายถึง แบบจำลองพยากรณ์เชิงคณิตศาสตร์ที่ใช้ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและการบริหารงานในอนาคต

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. ทำให้ทราบถึงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. ทำให้ได้ทราบสมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์
5. สถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ และเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาอย่างสูงสุด
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน เพื่อเป็นแนวทางในการตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการและยุคพลิกผัน
 - 3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน
 - 3.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน
 - 3.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน
4. มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 4.3 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 - 4.5 ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
5. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.3 ผลการประเมินด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.4 ผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน มากมาย ดังนี้

เพทาย ภูมิพิพัฒน์ (2561, หน้า 32) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการทุกอย่างของสถานศึกษาที่บุคคล หลากๆ คนทำร่วมกัน โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่าง รอบด้านทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญา ตลอดจนเป็นคนดี มีคุณภาพและ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้

สมปอง ชาสิงห์แก้ว (2562, หน้า 17) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตมหาบัณฑิตที่มี ความรู้ ความสามารถขั้นสูง มีประสบการณ์วิชาชีพ และสามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติวิชาชีพ ในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเตรียมผู้นำทางการศึกษา ขั้นสูง

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 30) กล่าวถึงความหมายของ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีที่ หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนา

คนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารสถานศึกษา” หรือ “งานบริหารสถานศึกษา”

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2564, หน้า 7) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างค้ำค้ำ และให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 11) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา กระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดคุณค่าโดยการพัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านอย่างรอบด้าน โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

กรทิพย์ นุแปงเถา (2567, หน้า 17) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการงานต่างๆ ของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบถ่วงดุลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ทั้งด้านความรู้ ความคิด และความสามารถ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ ผ่านการจัดองค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอ หลักการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ฟาโยล (Fayol, 1923, p. 5) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา 14 ประการ มีดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) การแบ่งงานกันทำเป็นแนวทางที่ชี้ให้เห็นว่าต้องลดเวลาการเรียนรู้ให้น้อยลงและเพิ่มทักษะของการทำงานให้มากขึ้น

2. อำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) การดำเนินงาน ขององค์การจะไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าหากว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์กัน

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ความมีระเบียบวินัยแสดงถึงการยอมรับใน ข้อตกลงหรือนโยบายต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์การที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่าย คนงาน ซึ่งมีความยุติธรรมมากที่สุด

4. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) การที่ผู้ใต้บังคับ บัญชา มีผู้บังคับบัญชาสองคนเป็นการทำลายอำนาจหน้าที่ระเบียบวินัยได้ ดังนั้น ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ควรจะรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ซึ่งจะช่วยขจัดความขัดแย้งระหว่าง แผนก งานและบุคคลได้

5. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) แต่ละกลุ่มงานควรมีเป้าหมาย เดียวกันภายใต้แผนงานและบังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น หลักการของข้ออ้างถึงลักษณะ โครงสร้างขององค์การที่ดีมีการจัดแผนงานที่เหมาะสม

6. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวมต้องคำนึง ว่าความต้องการหรือผลประโยชน์ของเขาต้องเป็นรองกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to the Common Good) บุคคลในกลุ่มหรือในองค์การต้องคำนึงว่าความต้องการ หรือ ผลประโยชน์ของเขาต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์การและยิ่งกว่านั้นผลประโยชน์ ของ องค์การ ควรจะเป็นรองกว่าผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมขององค์การด้วย

7. การให้ผลตอบแทน (Remuneration) การให้ผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคคล ใน องค์การควรยึดถือแนวความคิดของความยุติธรรมและต้องเป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายคนงาน

8. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นกระบวนการลดและเพิ่มอำนาจหน้าที่ ของผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วต้องมีความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการ กระจาย อำนาจ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายให้กับผู้บริหารคนใดแล้วอำนาจหน้าที่ ต้องมอบหมายไปด้วย การกระทำการต่างๆ ที่เป็นการลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและไปเพิ่ม ให้กับผู้บังคับบัญชาถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการรวม อำนาจมากขึ้นและในทำนองเดียวกัน การ เพิ่มความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้น

9. สายการบังคับบัญชา (The Hierarchy) การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์การ ควรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา คือ จากระดับสูงลงมาต่ำเป็นการแสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ทาง หน้าที่

10. ความมีระเบียบ (Order) เป็นแผนผังขององค์การที่แสดงให้เห็นตำแหน่งของบุคคลภายในองค์กรและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

11. ความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค หมายถึง ความเมตตาและยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายในองค์กร ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจพนักงานอย่างหนึ่งที่ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเสียสละและความจงรักภักดี หลักการความเสมอภาคอาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากหลักการจ่ายผลตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงานต้องมีความยุติธรรม

12. ความมั่นคงของทีมงาน (Stability of Staff) เป็นหลักการที่องรี ฟาโยล (Henri Fayol) ไปใช้ทุกระดับขององค์กร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่างๆ การมีระบบ ของการให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์จากความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

14. ความสามัคคี (Esprit De Corps) ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมงานควรมีการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน อย่างดีที่สุด

เวเบอร์ (Weber, 1947, p 437) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) แบ่งภารกิจทั้งหมดเป็นงานซึ่งมีลักษณะเฉพาะสูงไว้ให้ผู้อยู่ในตำแหน่งงานเหล่านั้นมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานเหล่านั้น

2. มีกฎระเบียบ (Rules) การทำงานในแต่ละภาระงานตามระบบของกฎระเบียบที่เป็นนามธรรมอย่างตรงไปตรงมา การมีกฎระเบียบช่วยให้การทำงานตามหน้าที่มีเอกลักษณ์ เป็นแบบเดียวกัน

3. มีอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น (Hierarchy of Authority) จัดให้ทุกตำแหน่งเป็นไป ตามหลักการลำดับชั้น หน่วยงานระดับล่างแต่ละแห่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานที่อยู่สูงขึ้น และมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนจากบนสุดถึงล่างสุดขององค์การ

4. มีการไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) การไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว หรือ เจตคติที่ไม่ถือตนเป็นเรื่องส่วนตัว ช่วยเป็นหลักประกันว่าการตัดสินใจมีเหตุผล ไม่มีความลำเอียง หรือการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. มีสมรรถนะ (Competence) การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานอาศัยคุณวุฒิและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอาศัยการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานทำและยังเป็นการป้องกันการถูกไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลนอกจากนี้ยังทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับสูง

เซง (Cheng, 2000, p.99) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) หลักดุลยภาพ (Principle of Equifinality) กล่าวคือ มีวิธีการหรือแนวทาง มากมาย และหลากหลายที่จะ

นำมาใช้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษาการ ยึดหยุ่น เป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็น สถานศึกษามีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะขับเคลื่อนพัฒนา และดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ ของตนเองในการจัดการเรียนการสอน และบริหาร จัดการสถานศึกษาด้วยพวกเขาเองอย่างมี ประสิทธิภาพ 2) หลักการกระจายอำนาจ (Principle of Decentralization) เมื่อสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มี ความยุ่งยากและเพิ่มปัญหามากขึ้นดังนั้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษามี พลังอำนาจและรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) หลักระบบ บริหารจัดการตนเอง (Principle of Self-Management System) ด้วยหลักคุณภาพ และหลักการ กระจายอำนาจ จึงจำเป็นที่สถานศึกษาจะใช้ระบบบริหาร จัดการตนเอง มาเป็นหลักในการ ดำเนินงานภายใต้นโยบายหลักและโครงสร้างขององค์การพัฒนา จุดประสงค์การสอนและยุทธศาสตร์ การพัฒนา สร้างกำลังคนและทรัพยากร การแก้ปัญหาและทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จด้วย ความสามารถของสถานศึกษาเอง 4) หลักการริเริ่ม (Principle of Human Initiative) ท่ามกลาง ความหลากหลาย และ ความซับซ้อนของกิจกรรมการศึกษา จำเป็นจะต้องอาศัยการริเริ่มและ ความคิด สร้างสรรค์ของสมาชิกสถานศึกษาในการทำหน้าที่และเพิ่มพูนคุณภาพการศึกษา

สัมมา รณิธย์ (2553, หน้า 51) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารจะต้อง รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายของ องค์การหลักการบริหารการศึกษามีดังนี้ 1) การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) การวางแผน และนำเทคนิคมาใช้ในการบริหาร 3) การจัดโครงสร้าง และวางระบบ 4) การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า 5) การใช้อำนาจในการสั่งการและ ควบคุม 6) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2564, หน้า 31) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักการการบริหารต้องปรับตัวต่อสถานการณ์หลากหลาย พัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องใน อดีต ยังคงมีคุณค่าทางวิชาการและเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในบริบทที่เกี่ยวข้อง หลักการบริหารทาง ปฏิบัติยังคงอยู่เสริมสร้างทักษะและการพัฒนาแนวคิดเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรทิพย์ นุแปงถา (2567, หน้า 23) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักการดำเนินการต่างๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) การวางแผน และนำเทคนิคมาใช้ในการ บริหาร 3) การจัดโครงสร้าง และวางระบบ 4) การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า 5) การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม และ 6) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้ โดยอาศัยหลักการบริหารที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน ครู และชุมชน เช่น หลักการมุ่งเน้นผลลัพธ์ การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่ชัดเจน หลักการมีส่วนร่วม การบริหารสถานศึกษาควรมีการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างครบถ้วน หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารสถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา ทรัพยากรบุคคล และความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี หลักการยืดหยุ่น สถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในการจัดการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการจัดการตามสถานการณ์และความจำเป็นของนักเรียนหรือสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง หลักการโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารสถานศึกษาควรมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยมีการตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารและการตัดสินใจ หลักการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาคือสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ ควรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด หลักการบริหารด้วยข้อมูล การตัดสินใจในกระบวนการบริหารควรใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้อง เช่น ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน การประเมินผลการสอน หรือข้อมูลเชิงลึกจากการวิจัยเพื่อให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและตรงกับความต้องการ หลักการสร้างสรรค์ การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวกับโลกที่เปลี่ยนแปลง

1.3 หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอ หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 413) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีหลาย แบบบางรูปแบบต้องขจัดให้หมดไปตามยุคสมัย บางรูปแบบต้องสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ มีแนวทางที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เน้นความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การบริหารในยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี 1) ความคิดสร้างสรรค์ และความกล้า 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลัง เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การเรียนรู้เป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัย

7) การปรับให้เหมาะสมเฉพาะที่ตามบริบทแวดล้อมและศักยภาพ 8) การนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงาน 9) การมีพลวัตรของการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมี 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์ เพื่อสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มจาก 1.1) การสื่อสาร (Communicate) กับทีมงานและคนในองค์กรซึ่งการสื่อสารที่ชัดเจน จะทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นภาพเดียวกัน 1.2) การสร้างความเชื่อมั่น (Belief) โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองตามด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น 1.3) การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Grow Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ 1.4) ความมุ่งมั่น (Focus) โดยมีความมุ่งมั่นและมั่นใจว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถและพร้อมก้าวไปในทิศทางเดียวกัน 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นการทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร รวมทั้งขีดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่นำมาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างมุมมองใหม่ๆ ในการเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้แรงขับเคลื่อนของ 2.1) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำถามปลายเปิด หรือ คำถามแบบโค้ช เพื่อเปิดใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้มาซึ่งข้อมูลใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ภายในองค์กร 2.2) การเอาใจใส่ (Empathy) เป็นการใส่ใจกับบุคลากรที่ร่วมงานเพื่อให้ได้ใจและการร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่อง 2.3) การเปิดใจ (Open mind) เพื่อเปิดใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ หรือแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างความชัดเจนกระจ่าง (Clarify) ในยุคพลิกผันที่ระบบและองค์กรรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีความ ซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็น แนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการสร้างชัดเจน ประกอบด้วย 3.1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) เพื่อลดความซับซ้อนของระบบ โดยเน้นประเด็นหลักๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรซึ่งช่วยลดการเสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่า ให้กับองค์กร 3.2) การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งเป็นการใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์ในการทำงาน ในการตัดสินใจ และ 3.3) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวมแล้วแยกย่อยออกมาเป็นส่วนต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนในการขับเคลื่อน 4) ความว่องไว (Agility) เป็นมุมมองความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้ความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะ

ช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่ ประกอบ ด้วย 4.1) การตัดสินใจ (Decisiveness) ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ 4.2) การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) เป็นการเรียนรู้ปัญหาขององค์กรแล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น และ 4.3) การให้อำนาจ (Empower) ซึ่งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุน ช่วยผลักดัน ทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 216) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษาในยุค พลิกผัน ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจ บริบทสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารที่ส่งผลทำให้การบริหารจัดการ ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคนี้ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมดิจิทัลเข้ามาเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่ ขับเคลื่อนผลลัพธ์ของ สถานศึกษาให้เกิดการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564, หน้า 985) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษาใน ยุคพลิกผัน ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาทักษะ การบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อรับมือ และออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน ที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร จัดการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะที่ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่น แตกต่าง จากเดิม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมจัดการเรียนการ สอนจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรมและทักษะที่จะส่งเสริม ให้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวอย่างมี พลวัต เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็น ปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา จึงเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษาในยุคนี้ มิใช่เพียงการปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบเดิม แต่เป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการปรับตัว และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา

นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเข้ามาบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จใน
ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง
ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้ว
หันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มโดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การ
ชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อยและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายของ
ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อ
ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่
เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงาน
สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง
ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน
ดำเนินงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง
กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ ศาสตร์และ
ศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้ง
สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของ
องค์การ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่
เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อน
ร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่อบรรลุและ
ความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม

และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟัง รวมทั้งพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถและศิลปะในการชักนำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและละทิ้งความสนใจส่วนตน เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นหลักสำคัญในการให้คำแนะนำ สร้างความสัมพันธ์ และขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในอนาคต ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งความสามารถส่วนบุคคลทักษะในการบริหารจัดการ และความเข้าใจในบริบทของกลุ่มหรือองค์กร

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การมีการพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงพัฒนาบุคคลในองค์กรด้วย เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ให้ผู้นำและผู้ตามประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น มีความพร้อมต่อการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริไชย (2563, หน้า 64) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้ องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน องค์กรที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุทธการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ ความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็น ต้องใช้ภาวะผู้นำใน

การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขันสูง มีความสามารถถึงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน

3.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการเปลี่ยนแปลงจากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคพลิกผันภายใต้บริบทของความปกติวิถีใหม่ (New Normal) ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการ ประกอบด้วย

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 153) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดการระบบภายในโรงเรียนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สร้างเป้าหมายในการกระตุ้นให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง โดยเฉพาะความเชื่อในด้านการกระตุ้นนี้จะต้องเน้นที่มีคุณค่าและความคาดหวังในตัวเอง โดยที่ผู้นำด้านวิชาการจะต้องพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกของการปลูกฝังพฤติกรรมต่อเป้าหมายการเรียนรู้

กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562, หน้า 10) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่สามารถวัดและสังเกตได้โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถโน้มน้าวใจหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงและ จัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายในการจัดการศึกษา

ครรชิต ชัยกิจ (2563, หน้า 169) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอนปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการได้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ข้าวทิพย์ ทีสุภะ (2564, หน้า 27) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 31) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564, หน้า 27) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงมีบทบาทในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางการศึกษา การบริหารหลักสูตร การพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.1.2 ความหมายของยุคพลิกผัน

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพลิกผันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรและบุคคลต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความพร้อมในการดำเนินชีวิตและการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของยุคพลิกผัน ตามทัศนะของนักทฤษฎีและนักวิชาการ ประกอบด้วยดังนี้

พัชรารณ ดวงชื่น (2561, หน้า 451) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) มีความหมายคือ สภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบอย่างมหาศาลในรูปแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

วัฒนาพร ระเบียบทุกซ์ (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) คือยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก ส่งผลให้ทุกๆ ด้านต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดย VUCA เป็นคำย่อที่ประกอบด้วย ความผันผวน (Volatility), ความไม่แน่นอน (Uncertainty), ความสลับซับซ้อน (Complexity), และความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาวะโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

กมลวรรณ จันท (2564, หน้า 1,004) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) คือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทำให้รู้สึกไม่มั่นคง ไม่คุ้นชิน ยิ่งหากไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้า ยิ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรและการดำเนินชีวิต จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ และอุดช่องว่างของกระแส VUCA ผ่านการปรับตัว

อานุกาพ เลขะกุล (2564, หน้า 111) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) คือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากเดิมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความผันผวน (Volatility), ความไม่แน่นอน (Uncertainty), ความสลับซับซ้อน (Complexity), และความคลุมเครือ (Ambiguity) ดังนั้น จึงต้องมีการรับรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอ

จากความหมายของยุคพลิกผันข้างต้นสรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความผันผวน (Volatility), ความไม่แน่นอน (Uncertainty), ความซับซ้อน (Complexity), และความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการบริหารจัดการในทุกๆ ระดับ องค์กรและบุคคลที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถลดผลกระทบที่เกิดขึ้นและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อาจต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่คาดไม่ถึง ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และกลยุทธ์ในการบริหารที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและความก้าวหน้าในยุคโลกพลิกผัน

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงและสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ของทุกคน 2) ค้นหาปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในเป้าประสงค์ของแต่ละเรื่องที่ตั้งเอาไว้ 3) สร้างและพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนรวมทั้งสร้าง ความไว้วางใจ (Trust) 4) คิดหาวิธีการ โดยเป็นผู้คิดขั้นสูง คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งทำให้เกิดการทำงานอย่างมีเป้าประสงค์ (Goals) และกลยุทธ์ 5) ออกแบบการเรียนรู้โดยออกแบบย้อนกลับรูปแบบการเรียนรู้ของโรงเรียนตนเองลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่จบออกไปในลักษณะ Backward Mapping 6) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าประสงค์และเป็นแบบเฉพาะตัว (Tailor Made) ให้เหมาะกับบริบทแวดล้อม 7) สร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น 8) เปลี่ยนจากห้องสมุด (library) มาทำเป็นศูนย์เรียนรู้ (Learning Center) 9) สร้างอัตลักษณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 10) ทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน 11) นำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ และพยายามสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารบนฐานข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นปัจจุบัน การเรียนรู้เป็นทีมและความพอเพียง ฯลฯ การพัฒนาตนเอง สมาชิกในองค์กรและผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การเตรียมการเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย ที่สำคัญแผนนั้นต้องมาจากการวิเคราะห์สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและนั้นจะต้องนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดและมีการประเมินผลหลักสูตร 3) บรรยากาสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรม เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้อำนาจและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผลงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา 5) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจในการนำองค์กรสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีจริยธรรม และมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์กร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของสถานศึกษาโดยรวมและประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นวิสัยทัศน์ (Stimulate Vision) 2) การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) 3) การมีวิญญาณของความเป็นเด็ก (The Heart of Child) 4) การสร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่ (Generation Y) 5) การเป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) 6) การสร้างความรู้ใหม่ และทำลายความรู้เก่า 7) การเร่งสร้างวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา 8) การใช้ทักษะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) 9) ความฉลาดในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลาย (Cutthroat Diversities) 10) การสร้างฐานของการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

สมจิตร์ เจริญกร (2561, หน้า 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีการริเริ่มนวัตกรรมมาปรับใช้ในการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพัฒนาและพึ่งตนเองด้านวิชาการ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนตลอดเวลา

สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธีระพร (2561, หน้า 252) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 6) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 7) ด้านการวิจัยทางการศึกษา 8) ด้านการนิเทศการศึกษา

วรรณกร โขมขุนทด (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตร

3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดบรรยากาศที่เสริมสร้างทางวิชาการ 4) การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน 4) การพัฒนานักเรียน 5) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 6) การนิเทศการศึกษา

ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันสามารถสรุปได้ในหลายมิติ จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันต้องอาศัยความสามารถรอบด้าน ทั้งด้านการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน จากผลการศึกษา ทฤษฎีและ งานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากทัศนะและ ผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบ บางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดง ในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนด ชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน

แต่เรียกชื่อต่างกันเป็นที่เป็กลางสะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของ กนก อร สมปราชญ์ (2560, หน้า 62); ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227); จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280); สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 15); สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิษะพร (2561, หน้า 252); วรณกร โชมขุนทด (2562, หน้า 6); สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15); ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13); ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสตุ (2564, หน้า 177-179) จากทัศนะดังกล่าวและ ผลการศึกษาที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา	กนก อร สมปราชญ์ (2560)	ไชยา ภาวะบุตร (2560)	จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิษะพร (2561)	วรณกร โชมขุนทด (2562)	สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564)	ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564)	ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสตุ (2564)	
1. การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่อง การเรียนรู้	✓		✓	✓		✓			✓	✓	6*
2. การค้นหาปัจจัยที่ทำให้ ประสบผลสำเร็จ	✓			✓							2
3. สร้างและพัฒนาสัมพันธภาพ	✓		✓								2
4. การคิดหาวิธีการ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิด เชิงกลยุทธ์	✓		✓	✓							3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	กนกอร์ สมปราชญ์ (2560)	ไฉยา ภาวะบุตร (2560)	จินณวัตร ปะโคพิ้ง (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	สมศักดิ์ ธีรทอง และศัพพร ธีระพร (2561)	วรรณกร โขมขุนทด (2562)	สรเพชญ์ ไตรยงค์ (2564)	ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	ปวีณา ปุทธิจักร (2564)	ปานหทัย ปลั่งใจ และกัลยาณ อินทสุต (2564)	
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา											
5. การนำนวัตกรรมมาปรับใช้ใน กระบวนการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓					✓	5*
6. มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ เป้าประสงค์	✓		✓								2
7. การสร้างเครือข่ายพันธกิจให้ เพิ่มขึ้น	✓										1
8. การเปลี่ยนจากห้องสมุดมา ทำเป็นศูนย์เรียนรู้	✓										1
9. การสร้างอัตลักษณ์และเป็น แบบอย่างที่ดี	✓										1
10. การนำค่านิยมที่ดีมาใช้ และ สร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	✓		✓								2
11. การจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา		✓					✓	✓			2
12. การพัฒนาหลักสูตรและการ เรียนการสอน		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
13. การเสริมสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการของ สถานศึกษา		✓				✓	✓	✓	✓	✓	6*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ไฉยา ภาวะบุตร (2560)	จิณณวัตร ปะโคพิ้ง (2561)	สมจิตร์ เจริญกร (2561)	สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธีระพร (2561)	วรรณกร โชนขุนทด (2562)	สรรเพชญ์ ไตรยงค์ (2564)	ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	ปวีณา ปุทธิจักร (2564)	ปานพทย์ ปลั่งใจ และกัลยเมณ อินทสุต (2564)	
ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา											
14. การพัฒนาบุคลากร		✓		✓				✓	✓		4
15. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ		✓	✓								2
16. การวิจัยและประเมิน คุณภาพการศึกษา	✓	✓			✓		✓	✓			5*
17. การมีวิสัยทัศน์ของความ เป็นเด็ก			✓								1
18. การสร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่			✓								1
19. การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้				✓							1
20. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้					✓						1
21. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน					✓						1
22. การวัดและประเมินผล					✓						1
23. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					✓					✓	2
24. การนิเทศการศึกษา					✓	✓			✓	✓	4
25. การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน						✓			✓		2

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้จำนวน 25 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดและมี การประเมินผลหลักสูตร

สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิชะพร (2561, หน้า 252) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วรรณกร โขมขุนทด (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมดำเนินการรวมทั้งการวางแผนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตรการใช้หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และบริบทของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถทางวิชาการสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ทรัพยากร มาตรฐาน การประเมินผล และ

การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ตลอดจนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคม ประกอบด้วยศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร หลักสูตร สถานศึกษา และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของ สถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น มีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การบูรณาการภายในและ ระหว่างสาระการเรียนรู้ การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้ การบูรณาการที่ สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง สูงสุด

ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง จากหลักสูตรการสอนแบบเดิมให้ดีขึ้นสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไป ใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด มีการวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดทำ โครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง และเนื้อหาของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และบริบทของ ชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพ การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล โดยเน้นการปรับปรุงเนื้อหาการเรียนรู้ให้ทันสมัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบททางสังคม ตลอดจนสนับสนุนการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ ทันสมัย เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (Flexible Learning) และการบูรณาการทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เดียวกันของสถานศึกษา โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู บุคลากร และผู้เรียนมีความตระหนักและเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวัตถุประสงค์เพื่อช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบทางวิชาการต้องมีการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

วรรณกร โขมขุนทด (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรซึ่งต้องมีพันธกิจปรากฏในเอกสารหลักฐานของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและหน้าที่หลักของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ครอบคลุมเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดทิศทางภารกิจการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยวิธีสร้างความเข้าใจ

เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน กำหนดนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีความสำคัญในการบริหารงานวิชาการมากกว่าด้านอื่น สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ประมวลผลความก้าวหน้าทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้นำทางวิชาการในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและมีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ตลอดจนการให้ความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ให้อำนาจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วรรณกร โขมขุนทด (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน การเอื้อให้มีทรัพยากรและการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และสนับสนุนให้ผู้สอนสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพบรรยากาศ การเสริมสร้างวัฒนธรรมและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนผลงานการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจให้ผู้เรียน

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นการ

สร้างสิ่งแวดล้อมสำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษา และระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศขององค์การ บรรยากาศที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ การสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หลักการจัดการอาคารสถานที่ และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่างๆในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดีแสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้

ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ให้บรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปรับปรุงสถานที่ให้เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญ กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ให้ความมั่นคงปลอดภัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อม

ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ทั้งด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสถานที่เรียน ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและครู พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

4. ด้านการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือครูนำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยี หรือ

เครื่องมือใหม่ ๆ (นวัตกรรม) มาปรับใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280) ได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือครูนำแนวคิด วิธีการ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ (นวัตกรรม) มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนและจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

สมจิตร์ เจริญกร (2561, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิด วิธีการ เทคโนโลยี หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศให้ครูและนักเรียนสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิชะพร (2561, หน้า 252) ได้กล่าวถึงการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูออกแบบ สร้าง ปรับปรุง และจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นให้สื่อสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ กระตุ้นความสนใจ และพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

สรุปได้ว่า ด้านการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษามีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคพลิกผัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและใช้นวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) และการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อลดข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษา

5. ด้านการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวถึงการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารงาน หรือหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227) ได้กล่าวถึงการวิจัยและประเมินคุณภาพ การศึกษา หมายถึง การประเมินคุณภาพผลผลิตของสถานศึกษาโดยรวมและประเมินความ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิษะพร (2561, หน้า 252) ได้กล่าวถึงการวิจัยและ ประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใช้การวิจัยเป็น เครื่องมือในการศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร สถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร และกระบวนการ บริหารให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการวิจัยและประเมินคุณภาพ การศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาใน สถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอน การบริหารงาน และการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการวิจัยและประเมินคุณภาพ การศึกษา หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอน ย่อมพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่คอยขัดขวาง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการเรียน การสอนในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการที่คอยให้ คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมสร้าง ร่วมแก้ปัญหา ส่งเสริมให้กำลังใจ แสวงหาแนวทาง ร่วมกัน ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ทั้งนี้การนิเทศศึกษามี เป้าหมายสูงสุด อยู่ที่การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจนเต็ม ตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำทาง วิชาการที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการ กำกับติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษา รวมถึงการใช้ผลการวิจัยและข้อมูลเชิงลึกเป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการ ปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม

3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงและสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีความรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกเหตุใดๆ ที่เข้ามาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อ บอกเหตุดังกล่าวด้วยวิธีต่างๆ ได้ดี 2) ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น 3) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงาน (Controller) หรือผู้คุมกฎ (Gatekeeper) ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยด้านสารสนเทศมากขึ้น 4) ผู้บริหารต้องปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการให้ความเชื่อมโยงระหว่างกัน 5) ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Strategic networks) กลับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ของความร่วมมือการใช้ทรัพยากรร่วมและการเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการ 6) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน คือผู้ปกครองหรือชุมชน ที่เข้าไปมีบทบาทต่อการดำเนินงานและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่ดีที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) 8) ผู้บริหารต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัย 9) ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนและชุมชน 10) ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professionalism) 11) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและทุกบริบท 12) ผู้บริหารจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ

รัตติกา รวดเร็ว (2565, หน้า 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน 2) การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา 3) การนิเทศการศึกษา 4) การบริหารจัดการหลักสูตร

สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 120) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง 4) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) การเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม 4) การเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้าเสี่ยง 5) การเป็นผู้นำทางดิจิทัล

อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 5) คิดสร้างสรรค์และคิดบวก (Creative and Positive Thinking)

ยลรติ ยุทธแสน (2566, หน้า 188) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ความสามารถในการปรับตัวการเสริมพลังอำนาจ

กรกช โสภา (2566, หน้า 2) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบดิจิทัล 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา 5) ความกล้าเสี่ยง 6) ความมุ่งมั่น และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ

ณัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีความตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี พร้อมเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์และการบริหารที่จะพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนาองค์กรด้วยการกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรในองค์กรให้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติทันต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความคิดแบบยืดหยุ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา 3) ผู้นำทางการศึกษาต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อยุคเศรษฐกิจดิจิทัล 4) ผู้นำจะต้องพึงตระหนักการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักจริยธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี 3) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 5) ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว และ 6) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2567, หน้า 517) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) คุณธรรมจริยธรรม

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผันสามารถสรุปได้ในหลายมิติจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผันจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรให้มีความ

ยืดหยุ่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ และหน่วยงานดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบ บางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน แต่เรียกชื่อต่างกันเป็นที่เป็นกลางสะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคพลิกผันตามแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22); รัตติกา รวดเร็ว (2565, หน้า 63); สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120); กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34); อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482); ยลรดี ยุทธแสน (2566, หน้า 188); กรกช โสภา (2566, หน้า 2); ณัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101); ปัทมววรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71); สิทธิพร ประวิตรุ่งเรือง (2567, หน้า 517) จากทัศนะดังกล่าวและผลการศึกษาที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	รัตติกา รวดเร็ว (2565)	สุรัตน์ จันทโซ (2566)	กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566)	อติพร สืบสาย (2566)	ยลรดี ยุทธแสน (2566)	กรกช โสภา (2566)	ณัฐกุล ขอบใจ (2567)	ปัทมววรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567)	สิทธิพร ประวิตรุ่งเรือง (2567)	ความถี่
1. มีความรับรู้ เข้าใจ ทักษะการสื่อสาร คล่องตัว	✓				✓				✓		3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	รัตติกา รวดเร็ว (2565)	สุรัตน์ จันทโช (2566)	กันตธีร ศรีใจวงศ์ (2566)	อดิพร สืบสาย (2566)	ยลรดี ยุทธแสน (2566)	กรกช โสภา (2566)	ณัฐกุล ขอบใจ (2567)	ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567)	ลธิพร ประวิติรุ่งเรือง (2567)	
ภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา											
2. เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่มีความ ยืดหยุ่น	✓		✓								2
3. การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่น พัฒนาการศึกษา	✓			✓			✓	✓		✓	5*
4. การปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ ภารกิจการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	7*
5. สร้างเครือข่ายพันธมิตร	✓					✓	✓		✓		4
6. ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	✓										1
7. การเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	✓				✓		✓	✓	✓		5*
8. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปรับใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	✓					✓					2
9. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง	✓	✓									2
10. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ เป็นครูมืออาชีพ	✓		✓		✓					✓	4
11. วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้ เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ	✓		✓	✓				✓		✓	5*

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	รัตติกา รวดเร็ว (2565)	สุรัตน์ จันทโช (2566)	กันตริทัต ศรีใจวงศ์ (2566)	อดิพร สืบสาย (2566)	ยลรดี ยุทธแสน (2566)	กรกช โสภ (2566)	ณัฐกุล ขอบใจ (2567)	ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567)	ลธิพร ประวิตรเรือง (2567)	
ภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา											
12. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน		✓					✓				2
13. การนิเทศการศึกษา		✓									1
14. การเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			✓	✓		✓	✓		✓		5*
15. คิดสร้างสรรค์และคิดบวก					✓		✓				2
16. ความกล้าเสี่ยง							✓				1
17. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักจริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม								✓		✓	2
18. การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี									✓		1

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้จำนวน 18 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และการกิจการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และการกิจการบริหาร ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เดียวกันของสถานศึกษา โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

รัตติกา รวดเร็ว (2565, หน้า 63) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายหลักของโรงเรียน โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจความรับผิดชอบของตนเองและสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษาอย่างชัดเจน แล้วนำมาพัฒนากลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญ และการติดตามประเมินผล

กันต์ธีรทัต ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถของผู้บริหารหรือบุคคลที่สามารถมองเห็นทิศทาง เป้าหมาย และอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีความสามารถในการวางแผน เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและผู้เรียนมีความมุ่งมั่น ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอนและองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการกิจการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารเป้าหมายวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ในการกำหนด เป้าหมายดังกล่าวต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนเข้าใจ เห็นคุณค่า และพร้อมร่วมมือกันขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรมีแนวทางการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน

สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2567, หน้า 517) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และภารกิจการบริหาร หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และภารกิจการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและความท้าทายของโลกยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพ

2. ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์เดียวกันของสถานศึกษา และมุ่งมั่นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพ และเท่าเทียม

กันตธีรทัต ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความกล้าที่จะริเริ่ม ใช้นวัตกรรมและเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ แม้มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการบริหาร

กรกช โสภา (2566, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามอย่างต่อเนื่องของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือบรรลุเป้าหมาย แม้เผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย

ณัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101) ได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความคิดแบบยืดหยุ่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา

สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2567, หน้า 517) ได้กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี และ มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการชี้นำและจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยการใช้วิสัยทัศน์ ความสามารถ และบุคลิกภาพของ ผู้นำในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง บทบาทของ ผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดย ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ตลอด ชีวิตของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคมและเทคโนโลยี

3. ด้านการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทัน เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ดีในการ เปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือองค์กรใช้ วิธีการและกลยุทธ์ที่ปรับแต่งเฉพาะ (Tailor Made) ให้เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อม และความ ต้องการเฉพาะของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ โดยไม่ยึดตามสูตรสำเร็จแบบเดียวสำหรับทุกสถานศึกษา

กรกช โสภา (2566, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและความตั้งใจของบุคคลในการแสวงหาความรู้และ พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสนับสนุนให้ทีมงาน เกิดการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ณัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง มีความตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี พร้อมเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์และการบริหารที่จะพัฒนาและ นำเทคโนโลยีใหม่มาพัฒนาองค์กรด้วยการกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรในองค์กรให้เรียนรู้และ สามารถปฏิบัติทันต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่า ด้านการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาให้ปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน สนับสนุนการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล ส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการ ค่านิยม หรือแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ค่านิยมเหล่านั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา

สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และบุคลากร รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแรงจูงใจ เพื่อช่วยให้ครู บุคลากร และผู้เรียนสามารถดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำในการสร้างและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมถึงการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ การแบ่งหน้าที่อย่างเหมาะสม การสื่อสารอย่างชัดเจน และการสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณัฐกุล ชอบใจ (2567, หน้า 101) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง ผู้นำจะต้องพึงตระหนักการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักจริยธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2567, หน้า 517) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ใช้การสื่อสาร การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการ

เชื่อมโยงบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

5. ด้านการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง การทบทวน ออกแบบ ปรับปรุง หรือพัฒนาโครงสร้างองค์กร ระบบงาน หน้าที่รับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และบริบทของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารจัดการและการทำงานภายในองค์กรมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถปรับพฤติกรรมทัศนคติ กลยุทธ์ และวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี นโยบาย หรือความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ยลรติ ยุทธแสน (2566, หน้า 188) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ทั้งจากการศึกษาอย่างเป็นทางการและจากประสบการณ์ เพื่อนำไปปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรกช โสภา (2566, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจของบุคคลในการตัดสินใจหรือดำเนินการในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยง โดยมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและสร้างโอกาสใหม่ ๆ

ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง การปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยการเรียนรู้จากข้อมูลและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถคิดวิเคราะห์เชิงระบบ และตัดสินใจบนพื้นฐาน

ของข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค พลิกผัน
การพัฒนาหลักสูตรและการ เรียนการสอน	วัฒนธรรมการทำงานที่ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ	วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริม ให้เกิดความร่วมมือในการ พัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน
การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการ เรียนรู้	การปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และภารกิจการบริหาร	การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้
การเสริมสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการของ สถานศึกษา	การเรียนรู้และปรับตัวใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	การเสริมสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัว ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
การนำนวัตกรรมมาปรับใช้ ในกระบวนการจัดการ เรียนรู้	การเป็นผู้นำที่ดีในการ เปลี่ยนแปลง รู้เท่าทัน เทคโนโลยีดิจิทัล	บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมใน กระบวนการจัดการเรียนรู้
การวิจัยและประเมิน คุณภาพการศึกษา	มีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่น พัฒนาการศึกษา	การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่น พัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน 2) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ 3) การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังมีความหมายต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ตามแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227); สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิษะพร (2561, หน้า 252); วรรณกร โขมขุนทด (2562, หน้า 6); สรรเพชญ์ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15); ปวีณา ปุทธิจักร (2564, หน้า 13); ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179)

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล โดยเน้นการปรับปรุงเนื้อหาการเรียนรู้ให้ทันสมัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบททางสังคม ตลอดจนสนับสนุนการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (Flexible Learning) และการบูรณาการทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ตามแนวคิดของ กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 22); รัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120); กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34); ณัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101); สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง (2567, หน้า 517)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ หมายถึง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการ เชื่อมโยงบุคลากรทุกฝ่ายให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาท

สำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของคณะครูและบุคลากร

2. การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้

การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ กนกกร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 62); จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280); สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 15); วรรณกร โชมขุนทด (2562, หน้า 6); ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179); ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13)

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้นำทางวิชาการในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

การปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และภารกิจการบริหาร ตามแนวคิดของ กนกกร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 22); รัตติกา รวดเร็ว (2565, หน้า 63); สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 120); กันตธีรทัต ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34); อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482); ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71); สิทธิพร ประวิติรุ่งเรือง (2567, หน้า 517)

สรุปได้ว่า การปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และภารกิจการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและความท้าทายของโลกยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน พร้อมพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการศึกษา วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายที่นำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ อีกทั้งผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ

3. การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ไซยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227); วรรณกร โคมขุนทด (2562, หน้า 6); สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15); ปวีณา ปุทธิจักร์ (2564, หน้า 13); ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต (2564, หน้า 177-179)

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ สุรัตน์ จันทโซ (2566, หน้า 120); กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34); ยลรดี ยุทธแสน (2566, หน้า 188); กรกช โสภา (2566, หน้า 2); ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567, หน้า 71)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยการเรียนรู้จากข้อมูลและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถคิดวิเคราะห์เชิงระบบ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนให้ครูพัฒนาใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ พร้อมปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ระบบดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล มีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอก

4. บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

การนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 62); จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 273-280); สมจิตร เจริญกร (2561, หน้า 15); สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธิชะพร (2561, หน้า 252)

สรุปได้ว่า ด้านการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในระบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษามีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคพลิกผัน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและใช้นวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) และการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อลดข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษา

การเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ตามแนวคิดของ กนกกร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22); กรกช โสภา (2566, หน้า 2); อติพร สืบสาย (2566, หน้า 482); ญัฐกุล ขอบใจ (2567, หน้า 101)

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาให้ปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน สนับสนุนการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล ส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในระบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการบริหารจัดการและสนับสนุนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ เลือกใช้สอดคล้องกับเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล รวมถึงสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอน

5. การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดของ กนกกร สมปราชญ์ (2560, หน้า 62); ไซยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 201-227); สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธีระพร (2561, หน้า 252); สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 14); ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 15)

สรุปได้ว่า ด้านการวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการกำกับติดตามและประเมินผลคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด

การศึกษา รวมถึงการใช้ผลการวิจัยและข้อมูลเชิงลึกเป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม

มีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา แนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22); กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566, หน้า 34); กรกช โสภา (2566, หน้า 2); ญัฐกุล ชอบใจ (2567, หน้า 101); สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2567, หน้า 517)

สรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพครู ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในยกระดับการจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้น และสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย เพื่อยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

4. มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะ คุณลักษณะ และความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในยุคการศึกษาเปลี่ยนผ่านสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

มีหน้าที่และ ความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาและปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม

บริหารงานชุมชน และเครือข่ายรวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 16-18) ดังนี้

4.2.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4.2.1.1 พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผนตรวจสอบทบทวนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรประสานงาน วิชาการและนำหลักสูตรไปใช้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

4.2.1.2 ปฏิบัติการสอนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

4.2.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

4.2.1.4 นิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครู โดย ส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.2.1.5 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.1.6 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นกระบวนการวางแผน พัฒนา ดำเนินการ และกำกับดูแลกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การนิเทศการสอน การวิจัย และการประกันคุณภาพภายใน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4.2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

4.2.2.1 บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร
ในสถานศึกษาและ บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ

4.2.2.2 บริหารงานบุคคลบริหารงบประมาณและบริหารทั่วไปของ
สถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายและเป็นไปตามหลักบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

4.2.2.3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาให้มีสมรรถนะ เต็มตามศักยภาพโดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือ
ภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4.2.2.4 บริหารกิจการผู้เรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมี
สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.2.2.5 จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนให้มี
โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

4.2.2.6 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ของกรรมการและเลขานุการของ
คณะกรรมการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการบริหารงานภายใน
สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ ครอบคลุมการบังคับ
บัญชาและดูแลบุคลากร การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และงานทั่วไป การพัฒนาสมรรถนะครู
และบุคลากร การส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาใน
การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม

4.2.3.1 กำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู
คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและเครือข่ายโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานเพื่อเป็น
แนวทางเชิงรุกในการพัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพผู้ เรียน

4.2.3.2 นำนโยบายแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ไปปฏิบัติส่งเสริม
สนับสนุน กำกับ และติดตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

4.2.3.3 สร้าง หรือนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนา
สถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี
คุณภาพในอนาคต

4.2.3.4 สร้างการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม เป็นกระบวนการกำหนดและนํานโยบาย แผน และกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาที่ร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการขับเคลื่อนเชิงรุก ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา

4.2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

4.2.4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียนครู

คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองผู้เกี่ยวข้องชุมชนและเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

4.2.4.2 จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับชุมชน และเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียนสถานศึกษาและชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เป็นการสร้างและส่งเสริมความร่วมมือกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ คุณธรรม และคุณลักษณะพึงประสงค์ พร้อมจัดการบริการและระดมทรัพยากรด้านการศึกษา สนับสนุนงานวิชาการ และจิตอาสา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

4.2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.2.5.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถทักษะโดยเฉพาะ อย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรู้รอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

4.2.5.2 มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

4.2.5.3 นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษารวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู และผู้เรียน

4.2.5.4 สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านภาษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความรอบรู้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมและนำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการสร้างและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพครูและนักเรียนอย่างยั่งยืน

4.3 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4.4.1 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4.4.2 ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

4.4.2.1 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ

4.4.2.2 ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า หัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.4.2.3 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.4.2.4 ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

สรุปได้ว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณสมบัติเฉพาะที่แสดงถึงความพร้อมทั้งด้านวิชาชีพและประสบการณ์ โดยต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาตามที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู หรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีวิทยฐานะและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด หรือเทียบเท่า อันสะท้อนถึงความสามารถ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4.5.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป

4.5.2 มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรอบรู้ทั่วไป รวมทั้งมีสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุป มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พ.ศ.2564 ได้ว่า มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ครอบคลุมทั้งการบริหารวิชาการ การจัดการองค์กร การขับเคลื่อนนวัตกรรม การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา, 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เน้นการบริหารองค์กรอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ, 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มุ่งขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงนวัตกรรม, 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย เน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างพันธมิตรทางการศึกษากับทุกภาคส่วน, และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มุ่งเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568, หน้า 1- 2)

5.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ซึ่งมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัด กำแพงเพชร ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอขาณุวรลักษบุรี 2) อำเภอคลองขลุง 3) อำเภอคลองลาน 4) อำเภอทรายทองวัฒนา 5) อำเภอปางศิลาทอง และ 6) อำเภอ빙สามัคคี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 179 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างคนดี มีความสุข”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ และตอบสนองความหลากหลายที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย อย่างเต็มตามศักยภาพ
2. ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือกับชุมชน
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์

1. ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ และตอบสนองความหลากหลายเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกช่วงวัย
2. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือกับชุมชน
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน เหมาะสมตามบริบท

คำนิยม

“บริการเท่าเทียม เต็มเปี่ยมคุณภาพ” ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 พื้นที่บริการด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		
		โรงเรียน	สาขา	กลุ่มโรงเรียน
1	อำเภอขามเฒ่า	56	-	6
2	อำเภอคลองขลุง	42	-	5
3	อำเภอคลองลาน	30	4	3
4	อำเภอทรายทองวัฒนา	12	-	1
5	อำเภอปางศิลาทอง	18	1	2
6	อำเภอบึงสามัคคี	16	-	2
รวม		174	5	

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

5.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (2568, หน้า 52-63) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มากำหนดสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร (SORA analysis)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ค่านิยมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน

2. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน
 3. มีเทคโนโลยีในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารนโยบายได้อย่างรวดเร็ว
 4. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา
 6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ
 7. การติดตามและนิเทศการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 8. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 9. วัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร
 10. มีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงาน ชุมชน ในพื้นที่
 11. ที่ตั้งทำการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถเดินทางได้สะดวก
 12. มีแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ประวัติศาสตร์ปราชญ์ชาวบ้าน
 13. มีระบบการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่ต่อเนื่อง
 14. มีมาตรการความปลอดภัยที่เป็นระบบ รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์
- โอกาส (Opportunities : O)**
1. ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดใจและพร้อมรับการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
 2. กลุ่มโรงเรียน/กลุ่มอำเภอที่เข้มแข็ง
 3. มีเทคโนโลยีในการสื่อสารที่อำนวยความสะดวก และสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว
 4. มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่าย
 5. มีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
 6. มีประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ และมีแหล่งเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน
 7. มีภาคีเครือข่ายสนับสนุนงบประมาณ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน่วยงานเอกชนต่างๆ)
 8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบุคลากรร่วมทำงานเป็นทีม

9. สถานศึกษามีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง

แรงบันดาลใจ (Aspiration : A)

1. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 มุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน
2. ภาครัฐเครือข่ายให้ความร่วมมือในการบริหารการจัดการศึกษา
3. การคมนาคมที่สะดวก ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
4. นโยบายให้มีธุรการโรงเรียนครบทุกโรงเรียนส่งผลให้ลดภาระงานของครู
5. สถานศึกษามีบริบทและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย
6. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้ามีส่วนช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
7. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ
8. ความรู้ออนไลน์โดยภาคเอกชนมีจำนวนมาก นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงสื่อ รวมถึงความรู้ที่ทันสมัยได้ง่าย
9. หน่วยงานมีคุณธรรม ความโปร่งใส และใช้หลักธรรมาภิบาล
10. นักเรียนในสังกัด เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีให้กับสถานศึกษาในทุกด้าน
12. โรงเรียน ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่น่าอยู่ น่าเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Results : R)

โอกาสและความเสมอภาค

1. ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒาที่เหมาะสมจนจบการศึกษาภาคบังคับ
2. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณภาพทางการศึกษา

1. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เป็นระบบ

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนา เทคโนโลยี สมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณ ความเป็นครู

3. นักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการบริหารจัดการศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนา บริหารจัดการ และการ ให้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการ 4 ด้าน ที่เป็นระบบ

ความปลอดภัย

1. ระบบมาตรฐานความปลอดภัยและแผนบริหารความปลอดภัยใน สถานศึกษา

2. ผู้บริหาร ครูนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ

3. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ได้รับการส่งเสริมสภาพจิตใจให้มีความสุข

5.3 ผลการประเมินด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ดำเนินการ สังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา จำนวน 179 แห่ง พบว่า ผลการประเมินคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม สถานศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 28 โรงเรียน (ร้อยละ 15.64) ระดับดีเลิศ จำนวน 112 โรงเรียน (ร้อยละ 62.57) ระดับดี จำนวน 38 โรงเรียน (ร้อยละ 21.23) ระดับปานกลาง จำนวน 1 โรงเรียน (ร้อยละ 0.56) โดยมีผลประเมินแยก เป็นรายมาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มีระดับยอดเยี่ยม จำนวน 38 โรงเรียน (ร้อยละ 21.23) ระดับดีเลิศ จำนวน 111 โรงเรียน (ร้อยละ 62.01) ระดับดี จำนวน 29 โรงเรียน (ร้อยละ 16.20) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการมีระดับยอดเยี่ยม จำนวน 30 โรงเรียน (ร้อยละ 16.76) ระดับดีเลิศ จำนวน 109 โรงเรียน (ร้อยละ 60.89) ระดับดี จำนวน 39 โรงเรียน (ร้อยละ 21.79) ระดับปานกลาง จำนวน 1 โรงเรียน (ร้อยละ 0.56) มาตรฐานที่ 3 กระบวนการ จัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีระดับยอดเยี่ยม จำนวน 30 โรงเรียน (ร้อยละ 16.76) ระดับดีเลิศ จำนวน 109 โรงเรียน (ร้อยละ 60.89) ระดับดี จำนวน 37 โรงเรียน (ร้อยละ 20.67) และระดับปานกลาง จำนวน 2 โรงเรียน (ร้อยละ 1.12)

จุดเด่น ด้านคุณภาพของเด็ก พบว่า ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการด้านร่างกายของเด็ก ร้อยละ 94.41 ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการด้านสังคมและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ร้อยละ 93.85 ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้ ร้อยละ 93.30 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการออกแบบการจัดประสบการณ์ที่เตรียมความพร้อมของเด็ก ร้อยละ 92.74 ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมอย่างปลอดภัยและเพียงพอ ร้อยละ 92.18 มีโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ด้านการจัดประสบการณ์ ร้อยละ 91.62 ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ พบว่า มีการวิเคราะห์ข้อมูลเด็กรายบุคคลเพื่อจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก ร้อยละ 91.06 ผลการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ร้อยละ 90.50 และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กด้านอารมณ์ จิตใจ ร้อยละ 89.94

จุดที่ควรพัฒนา ด้านคุณภาพของเด็ก พบว่า รายงานการประเมินโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ 57.54 ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการสื่อสาร ร้อยละ 56.98 โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแล ความปลอดภัยตนเองของเด็ก ร้อยละ 73.74 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า การจัดครูปฐมวัย ให้เพียงพอกับชั้นเรียน ร้อยละ 61.45 รายงานการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู ร้อยละ 67.60 จำนวนครูปฐมวัย ร้อยละ 67.98 ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ พบว่า ผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ ร้อยละ 80.45 บันทึกผลการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ทั้ง 4 ด้าน ร้อยละ 83.80 และมีโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 79.33 แผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น สถานศึกษามีแผนดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ดังนี้ ด้านพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ ร้อยละ 88.83 ด้านพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ ร้อยละ 88.27 ด้านพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ ร้อยละ 89.39 ด้านหลักสูตรที่ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ร้อยละ 87.15 ด้านการส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ ร้อยละ 86.59 ด้านการให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์ ร้อยละ 87.15 ด้านการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงเล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ร้อยละ 89.94 ด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริม ให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ร้อยละ 90.50 และด้านการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ร้อยละ 87.71

ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของผลการสังเคราะห์ ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 179 โรงเรียน พบว่า จัดกลุ่มตามประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาได้ 8 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่ม YYY จำนวน 110 โรงเรียน (ร้อยละ 61.80)
2. กลุ่ม NYY จำนวน 34 โรงเรียน (ร้อยละ 19.10)
3. กลุ่ม YNY จำนวน 18 โรงเรียน (ร้อยละ 10.11)
4. กลุ่ม NYN จำนวน 7 โรงเรียน (ร้อยละ 3.93)
5. กลุ่ม YYN จำนวน 6 โรงเรียน (ร้อยละ 3.37)
6. กลุ่ม YNN จำนวน 2 โรงเรียน (ร้อยละ 1.12)
7. กลุ่ม NNY จำนวน 1 โรงเรียน (ร้อยละ 0.56)
8. กลุ่ม NNN จำนวน 1 โรงเรียน (ร้อยละ 0.56)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย

กลุ่ม YYY จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มี สถานศึกษากลุ่ม YYY จำนวน 110 โรงเรียน (ร้อยละ 61.45) เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้าน กายภาพ มีบุคลากรเพียงพอและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ได้รับการสนับสนุน จากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น มีกระบวนการบริหารและการ จัดการ ครูจัดกระบวนการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เด็กมี คุณภาพตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดหรือสูงกว่า ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พิจารณาจากความเพียงพอและความเหมาะสมของ ทรัพยากร และสิ่งสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคลากร และด้านการ สนับสนุน จากภายนอกสถานศึกษา พบว่า ด้านกายภาพ มีความพร้อมระดับมาก โดยมีการจัด ห้องเรียนครบตามระดับชั้นที่เปิดสอนจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น สนามเด็กเล่น และจัดสื่อ ประกอบการจัดประสบการณ์ที่หลากหลายส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างครอบคลุม ทั้ง 4 ด้าน และ เหมาะสมตามวัย ด้านบุคลากรมีความพร้อมระดับมาก โดยมี ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงาน เกือบทุกโรงเรียน มีครูปฐมวัยครบทุกห้องเรียนและทุกระดับชั้นครูมีการพัฒนาตนเอง เฉลี่ย 20 ชั่วโมงขึ้นไป ครูเข้าร่วมกิจกรรม PLC เฉลี่ย 50 ชั่วโมงขึ้นไป ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพการศึกษา ครูทุกคนมีการประชุม/อบรม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลไปใช้ในการ

พัฒนา ปรับปรุงงาน รวมทั้งจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การสนับสนุน มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมของสถานศึกษา และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ด้านกระบวนการ (Process) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ พบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีคุณภาพระดับดีขึ้น โดยสถานศึกษาจัดระบบบริหารคุณภาพ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี การประเมินมาตรฐาน การศึกษาปฐมวัย และจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา มีการระบุเป้าหมายคุณภาพของเด็กปฐมวัยเชิงคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้ กำลังพัฒนา ปานกลาง ดี ดีเลิศ และยอดเยี่ยม มีหลักสูตรครอบคลุม พัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น กำหนดโครงการและกิจกรรม เช่น การพัฒนาและจัดทำ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ มีแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน จัดครูเพียงพอกับชั้นเรียน แผนพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์สภาพแวดล้อม และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัยและเพียงพอ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม และสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยจัดทำแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสื่อการเรียนรู้ จัดบริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู สนับสนุน คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน แผนการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามกิจกรรมหลัก 6 กิจกรรม มีบันทึกผล การจัดประสบการณ์ จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ - อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยจัดกิจกรรมบูรณาการการเล่นแบบองค์รวม เช่น ร้อง เล่น เต้น วาด นักปั้นดินน้ำมัน โรงเรียนคุณธรรม ร้อง เล่น เต้น อ่าน เล่านิทาน สนามเด็กเล่น BBL กิจกรรมนั่งสมาธิ จัดศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาภายใน บำเพ็ญประโยชน์ กีฬา ภายใน หนูน้อยเด็กดี การศึกษา แหล่งเรียนรู้ภายนอกในสถานที่ต่างๆ ใกล้เคียงโรงเรียน บ้าน นักวิทยาศาสตร์น้อย การสอนโครงงานสำหรับเด็กปฐมวัย เป็นต้น และสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข เช่น จัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของเด็กเปิดโอกาสให้เด็กเลือกเล่น ทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความต้องการ ความสามารถ และความสนใจจัดกิจกรรมบูรณาการการเรียนรู้ในรูปแบบเรียนปนเล่นเด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงอย่างมีความสุข เด็กมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมและจัดห้องเรียนที่สะอาด ปลอดภัยใช้สื่อ เทคโนโลยีในที่เหมาะสมกับวัย การประเมินพัฒนาการเด็กเป็นไปตามตามสภาพจริง โดยใช้เครื่องมือและวิธีการ

ประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ ประเมินแฟ้มสะสมผลงานของเด็ก ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เด็กและผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพ

ด้านผลลัพธ์ (Output/Outcome) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง (SAR)

ของสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก พบว่า สถานศึกษามีคุณภาพระดับดีขึ้นไป โดยเด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้ มีพัฒนาการด้านสังคมช่วยเหลือตนเองและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน แสวงหาความรู้ได้ และผลการประเมินเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ร้อยละ 97.22 โอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและแนวทางในการส่งเสริม การนิเทศ ติดตามของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริม การนิเทศ ติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้าง/พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์ให้เป็นแบบอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2. ยกย่องการเป็นสถานศึกษาต้นแบบ ให้คำแนะนำช่วยเหลือรวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีโครง/กิจกรรมพัฒนาเด็กที่เน้นการปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง มีผลงาน/ชิ้นงาน

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ (ICT) ในการจัดประสบการณ์

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

6. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้าให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ

7. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม

8. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย

การสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโดยรวม สถานศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 19 โรงเรียน (ร้อยละ 10.56) ระดับดีเลิศ จำนวน 115 โรงเรียน (ร้อยละ 63.89) ระดับดี จำนวน 46 โรงเรียน (ร้อยละ 25.56) โดยมีผลประเมินแยกเป็นรายมาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ระดับยอดเยี่ยม จำนวน 22 โรงเรียน (ร้อยละ 11.67) ระดับดีเลิศ จำนวน 102 โรงเรียน (ร้อยละ 56.67) ระดับดี จำนวน 56 โรงเรียน (ร้อยละ 31.11) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีระดับยอดเยี่ยม จำนวน 22 โรงเรียน (ร้อยละ 11.67) ระดับดีเลิศ จำนวน 114 โรงเรียน (ร้อยละ 63.33) ระดับดี จำนวน 44 โรงเรียน (ร้อยละ 24.44) มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระดับยอดเยี่ยม จำนวน 20 โรงเรียน (ร้อยละ 11.11) ระดับดีเลิศ จำนวน 107 โรงเรียน (ร้อยละ 59.44) ระดับดี จำนวน 53 โรงเรียน (ร้อยละ 29.44)

จุดเด่น ด้านคุณภาพของผู้เรียน คือ มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 94.44 มีโครงการ/กิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาร้อยละ 95.56 มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ร้อยละ 54.44 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 93.98 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บันทึกการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน/การปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 92.78 มีโครงการ/กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร้อยละ 88.89 และผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ 87.78 ตามลำดับ จุดที่ควรพัฒนา ด้านคุณภาพของผู้เรียน ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศ ร้อยละ 42.22 มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม STEM ศึกษา ร้อยละ 41.67 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 50.56 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ รายงานผลการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น อบรมพัฒนา ศึกษาดูงาน ศึกษาความรู้ด้วยตนเอง PLC ร้อยละ 70.56 มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันและเป็นองค์กรโรงเรียนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 71.67 รายงานผลการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพร้อยละ 73.89 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายงานผลโครงการ/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 78.33 ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 73.89 รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร้อยละ 76.11 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 180 โรงเรียน จัดกลุ่มตามประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ 8 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่ม YYY จำนวน 130 โรงเรียน (ร้อยละ 72.22)
2. กลุ่ม NYY จำนวน 13 โรงเรียน (ร้อยละ 7.22)
3. กลุ่ม YNY จำนวน 16 โรงเรียน (ร้อยละ 8.89)
4. กลุ่ม NYN จำนวน 3 โรงเรียน (ร้อยละ 1.67)
5. กลุ่ม YYN จำนวน 12 โรงเรียน (ร้อยละ 6.67)
6. กลุ่ม YNN จำนวน 2 โรงเรียน (ร้อยละ 1.11)
7. กลุ่ม NNY จำนวน 2 โรงเรียน (ร้อยละ 1.11)
8. กลุ่ม NNN จำนวน 2 โรงเรียน (ร้อยละ 1.11)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม YYY จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีสถานศึกษา

กลุ่ม YYY จำนวน 130 โรงเรียน (ร้อยละ 72.22) เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านกายภาพ บุคลากรเพียงพอและได้รับการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเพียงพอ

กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พิจารณาจากความเพียงพอและความเหมาะสมของทรัพยากร และสิ่งสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคลากร และด้านการสนับสนุนจากภายนอกสถานศึกษา พบว่า ด้านกายภาพ มีความพร้อมระดับมาก โดยมีการจัดห้องเรียนครบตามระดับ ชั้นที่เปิดสอนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษ จัดแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ลานธรรมะ ลานกีฬา เวทีเสริมภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ สวนเกษตรปลอดสารพิษ เรือนเพาะเห็ด หรือชุดบ่อเลี้ยงปลา มีสื่อเทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดมาตรการความปลอดภัยควบคุมการแพร่ของเชื้อโรคระบาดต่างๆ อย่างรัดกุม ด้านบุคลากรมีความพร้อมระดับมาก โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานครบทุกโรงเรียน มีครู ครบทุกระดับชั้นและทุกรายวิชา ครูทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองโดยเฉลี่ย 20 ชั่วโมง ขึ้นไปได้เข้าร่วมกิจกรรม PLC โดยเฉลี่ย 50 ชั่วโมงขึ้นไป ได้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีบุคลากรอื่นสนับสนุนงานวิชาการ และงานธุรการ ด้านการสนับสนุนจากภายนอก มีความพร้อม ระดับมาก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จาก ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้ปกครองร้อยละ 80 ขึ้นไป เข้าร่วมประชุม หรือกิจกรรมของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วม ประชุมปีละ 2 ครั้ง และได้รับการสนับสนุนเงินทุนการศึกษา ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ส่งเสริมการเล่นกีฬา ดนตรี-นาฏศิลป์ จากบริษัท ห้างร้าน หน่วยงานเอกชนและชุมชนอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น

ด้านกระบวนการ (Process) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาโรงเรียนชาตินโยบายของรัฐบาลและของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและ ทุกกลุ่มเป้าหมายเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตาม ความต้องการของครูและสถานศึกษา มีการจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี แต่ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพียงแต่ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไม่ครอบคลุม คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ขาดการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาให้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีครูร้อยละ 80 ขึ้นไปจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน การสอนแบบสะเต็มศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนจัดทำโครงงานแบบบูรณา การหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น และจัดทำชุมชนโรงเรียนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนครบ ร้อยละ 100 มีครูมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือ และวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

ด้านผลลัพธ์ (Output/Outcome) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาวิชาการอย่างรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา เชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีรูปแบบการเรียนรู้ ที่ได้ ฝึกปฏิบัติจริง (Active Learning) มีกระบวนการคิด เกิดการเรียนรู้จากการทำโครงการ (Project-Based Learning) มีการเรียนรู้อย่างหลากหลายรูปแบบในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา แบบร่วมมือ แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) แบบใช้เกม (Games) แบบวิเคราะห์หาคำตอบ และ แบบแผนผังความคิด (Concept Mapping) ผู้เรียนได้เข้าร่วม โครงการและกิจกรรมอย่างหลากหลายที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเช่น โครงการส่งเสริม รักการอ่านโครงการส่งเสริมทักษะภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) โครงการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม นักเรียน กิจกรรมการเขียน เรียงความกิจกรรมการอ่าน กิจกรรมฝึกสมองประลองปัญญา กิจกรรมแข่งขันคณิต คิดเลขเร็ว กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรมส่งเสริมการฝึกสมาธิ กิจกรรมส่งเสริมงานศิลปะ กิจกรรมส่งเสริมการทำอาหารและขนมไทย กิจกรรมนักเรียนออนไลน์คุณธรรม เป็นต้น จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีผลการทดสอบการอ่าน การเขียนผลการประเมินด้านการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการคิดคำนวณ ร้อยละ 85.00 ผลการประเมินความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 80.56 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับดีขึ้น ร้อยละ 39.44 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.97 ขึ้นไป ร้อยละ 76.11 ซึ่งสูงกว่า เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ร้อยละ 95.56 มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยโดยประเมินการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ร้อยละ 98.00 ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 97 และมีสุขภาวะทางร่างกายผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย และมีจิตสังคม ร้อยละ 96 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดโอกาสในการพัฒนาของสถานศึกษาและแนวทางในการ ส่งเสริมการนิเทศติดตามของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา การพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริม นิเทศ ติดตามของหน่วยงานต้นสังกัด หรือ หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ดังนี้

1. ทบทวนแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแผนปฏิบัติการ ประจำปี จัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะ โครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

2. ทบทวนการจัดระบบการบริหารและจัดการมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นระยะตามปฏิทินปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบพร้อม รายงานผลอย่างเป็นระบบแล้วนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. นิเทศภายในอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและนิเทศกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

กลุ่ม NYN จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีสถานศึกษา

กลุ่ม NYN จำนวน 3 โรงเรียน (ร้อยละ 1.67) เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ขาดความพร้อมด้านกายภาพ บุคลากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีกระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการ จัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีประสิทธิภาพ แต่คุณภาพของผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พิจารณาจากความเพียงพอและความเหมาะสมของทรัพยากร และสิ่งสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคลากร และด้านการสนับสนุนจากภายนอก พบว่า ด้านกายภาพ มีความพร้อมระดับปานกลาง มีการจัดห้องเรียนครบตามระดับชั้นที่เปิดสอน มีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษ จัดแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่เหมาะสม และมีสื่อเทคโนโลยี ประกอบการเรียนการสอนน้อย ด้านบุคลากร มีความพร้อมระดับปานกลาง โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติงานครบทุกโรงเรียน มีครูครบทุกระดับชั้นแต่ไม่ครบทุกรายวิชา ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูทุกคนได้รับ การพัฒนาตนเองโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 20 ชั่วโมง ได้เข้าร่วมกิจกรรม PLC โดยเฉลี่ย น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และครูเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษา แต่ไม่เป็นระบบ ไม่นำผลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและมีสถานศึกษา จำนวน 2 โรงเรียนที่มีบุคลากรอื่นสนับสนุนงานวิชาการหรืองานธุรการ ด้านการสนับสนุนจากภายนอกมีความพร้อมระดับมาก สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผู้ปกครอง ร้อยละ 80 ขึ้นไป เข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรม ของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมประชุมกับสถานศึกษาปีละ 4 ครั้ง และได้รับการสนับสนุนเรื่อง

คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ด้านการเล่นกีฬา จากหน่วยงานเอกชนและองค์กร ในชุมชนอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ด้านกระบวนการ (Process) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการมีการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาของชาตินโยบายของรัฐบาลและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการประชุมปฏิบัติการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา จัดหาและพัฒนาสื่อ และจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาครู นักเรียนและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นบริหารจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมคุณธรรม ประชาธิปไตย ตามจุดเน้นของโรงเรียนให้กับนักเรียนทุกระดับชั้นเน้นให้นักเรียนมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ มีระบบการแนะแนว และการดูแลสุขภาพจิต มีกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนเพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนา ร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการบริหารจัดการ มีการติดตามตรวจสอบประเมินผล มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการเยี่ยมบ้าน แนะนำการศึกษาต่อมีระบบนิเทศภายในทุกระดับชั้น โดยบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีโครงการส่งเสริมพัฒนาครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ครูและบุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ตรงกับความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป จัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติจริง มีการบูรณาการภาระงาน ชิ้นงาน โดยทุกระดับชั้นจัดทำหน่วยบูรณาการอาเซียน เศรษฐกิจพอเพียง ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ปรับโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้สัดส่วนคะแนนแต่ละหน่วย กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ นักเรียนรายบุคคล โดยนำข้อมูลและผลจากการวิเคราะห์ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้อย่างหลากหลายและวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม มุ่งเน้นทักษะการคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริง จนสรุปความรู้และนำเสนอได้ด้วยตนเอง เช่น จัดการเรียนรู้ด้วยโครงงาน เกมการศึกษา แผนผังความคิด มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน

จัดกิจกรรมสถานศึกษาพอเพียงให้ความรู้เรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจัดกิจกรรม มีการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังนักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้ง ให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง และมีการ ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน มีครูร้อยละ 80 ขึ้นไป จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และมีการ เผยแพร่ เช่น ชุดฝึกทักษะการอ่านทำนองเสนาะ โครงการนักวิทยาศาสตร์น้อยฯ คุรุบริหารจัดการ ชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนมีความสุข และเรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน

ด้านผลลัพธ์ (Output/Outcome) พิจารณาจากผลการประเมินตนเอง(SAR) ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการตามหลักสูตรสถานศึกษา เชื่อมโยงกับชีวิตจริงตามภูมิปัญญา มีรูปแบบการ เรียนรู้ที่ได้ ฝึกปฏิบัติจริง มีทักษะ การคิด เกิดกระบวนการเรียนรู้จากการท ำโครงการแบบบูรณาการ หลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ แบบใช้เกม (Games) และแบบแผนผัง ความคิด (Concept mapping) ผู้เรียนได้เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เช่น โครงการส่งเสริม คุณธรรม โครงการโรงเรียนประชาธิปไตย โครงการ สถานศึกษาพอเพียง แต่จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและผลการประเมินด้านคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนร้อยละ 81.67 มีผลการทดสอบการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ อยู่ในระดับดีขึ้นไป บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ส่วนผู้เรียนร้อยละ 69.44 มีผลการประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ร้อยละ 72.78 มีผล การประเมินความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 15.67 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีผลการประเมิน ต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนร้อยละ 65 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป ต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด ผลการประเมินด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนโดยเฉลี่ยในสถานศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี ร้อยละ 98.33 มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความ เป็นไทยโดยประเมินเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นร้อยละ 98.89 และมีการ ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 98.89 อยู่ในระดับดีขึ้นไป ซึ่งสูงกว่า เป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด ส่วนผลการประเมินสุขภาวะทางร่างกายผ่านตามเกณฑ์ มาตรฐาน ของกรมอนามัย และมีจิตสังคม เฉลี่ยร้อยละ 75 ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โอกาสในการ พัฒนาของสถานศึกษาและแนวทางในการส่งเสริม นิเทศติดตามของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน ที่กำกับดูแลสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริม นิเทศ ติดตาม ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ดังนี้

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้าง/พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดประสบการณ์ให้เป็นแบบอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
3. พัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น โดยการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เห็นเด่นชัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะรอบด้านสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนจัดกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและธรรมชาติวิชา ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และเน้นการประเมินคุณภาพของผู้เรียนระหว่างเรียน
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ฝึกทักษะด้านการนำเสนอ การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสม การสืบค้นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีให้มากขึ้น
6. จัดกิจกรรมการปลูกฝังให้ผู้เรียนรักความเป็นไทย มีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของไทย
7. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาการของผู้เรียนให้มากขึ้น โดยจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
8. พัฒนาสื่อแหล่งเรียนรู้ จัดห้องปฏิบัติการให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งาน
9. นิเทศ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า พัฒนาการด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5.4 ผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และได้สรุปผลการดำเนินงาน ดังตารางที่ 5-9

5.4.1 ด้านคุณภาพการศึกษา

- อัตราการออกกลางคัน ปีการศึกษา 2567 ในระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 0.02 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 0.03

- ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ร้อยละ 3 ของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) 50 คะแนนขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566

ค่าสถิติจำแนกตามระดับ	จำนวนผู้เข้าสอบ				ร้อยละผู้เข้าสอบที่ผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป		ผลการเปรียบเทียบ
	ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2566		ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	
	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด	ผู้สอบผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด	ผู้สอบผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป			
ระดับเขตพื้นที่	8,176	1,988	8,565	2,264	24.32	26.44	เพิ่มขึ้น 2.12
ระดับ สพฐ.	1,457,905	363,281	1,545,203	633,805	24.92	28.08	เพิ่มขึ้น 3.16
ระดับประเทศ	2,256,759	656,061	2,401,089	760,189	29.07	31.66	เพิ่มขึ้น 2.56

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

- ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 (ดำเนินการทดสอบตามความสมัครใจ) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2566

ค่าสถิติจำแนกตามระดับ	จำนวนผู้เข้าสอบ				ร้อยละผู้เข้าสอบที่ผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป		ผลการ
	ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2566		ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	
	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด	ผู้สอบผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด	ผู้สอบผ่าน 50 คะแนนขึ้นไป			
ระดับเขตพื้นที่	2,603	422	2,467	304	16.21	12.32	ลดลง 3.89
ระดับ สพฐ.	1,195,285	250,891	1,125,731	216,144	20.95	19.20	ลดลง 1.75
ระดับประเทศ	1,694,347	346,527	1,588,021	299,037	20.42	18.83	ลดลง 1.59

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

- ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2566 ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กับระดับประเทศ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2566

ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ			เปรียบเทียบ	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับ สพฐ.	ระดับประเทศ	สพฐ.	ประเทศ
ความสามารถด้านภาษา	47.00	61.38	62.8	-14.38	-15.58
ความสามารถด้านคำนวณ	55.25	41.91	52.97	13.34	2.28
เฉลี่ย	51.12	56.65	57.78	-5.53	-6.66

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

- ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2566 ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กับระดับประเทศ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ปีการศึกษา 2566

ด้าน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ			เปรียบเทียบ	
	ระดับเขตพื้นที่	ระดับ สพฐ.	ระดับประเทศ	สพฐ.	ประเทศ
การอ่านออกเสียง	79.79	79.61	79.93	0.18	-0.14
การอ่านรู้เรื่อง	73.40	77.94	78.06	-4.54	-4.66
เฉลี่ย	76.59	78.78	79.00	-2.19	-2.41

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

5.4.2 ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐาน/ตัวบ่งชี้/ประเด็นการพิจารณา	ระดับคุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ	3	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี	5	ดีเยี่ยม
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	1	ปรับปรุง
มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	5	ดีเยี่ยม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ	5	ดีเยี่ยม
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ	ติดตามแต่ไม่ประเมินผล	
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป	5	ดีเยี่ยม
ตัวบ่งชี้ที่ 5 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4	ดีมาก
มาตรฐานที่ 3 สมรรถนะผลการบริหารและการจัดการศึกษา	4	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้	4	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา		

ตารางที่ 9 (ต่อ)

2.1 ระดับการศึกษาปฐมวัย (เฉพาะ สพป.)	2	พอใช้
2.2 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	ปรับปรุง
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร		
ประเด็นการพิจารณาที่ 1 ผลการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยเป็นไปตามมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560	4	ดีมาก
ประเด็นการพิจารณาที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET)	ติดตามแต่ไม่ประเมินผล	
ประเด็นการพิจารณาที่ 4 ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	5	ดีเยี่ยม
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกันศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ		
ประเด็นการพิจารณาที่ 2 อัตราการออกกลางคัน	5	ดีเยี่ยม
ประเด็นการพิจารณาที่ 3 อัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของผู้เรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6	ติดตามแต่ไม่ประเมินผล	
ประเด็นการพิจารณาที่ 4 ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการพิเศษได้รับการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ		
4.1 เด็กพิการเรียนรวม	5	ดีเยี่ยม
4.2 เด็กด้อยโอกาส	5	ดีเยี่ยม
4.3 เด็กที่มีความสามารถพิเศษ	1	ปรับปรุง
ประเด็นการพิจารณาที่ 5 ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความรู้และทักษะพื้นฐาน	5	ดีเยี่ยม
คะแนนรวมของภาพรวม (3 มาตรฐาน)	4	ดีมาก

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

จากบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้มีการ

ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง และดำเนินการตามโครงการ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายของรัฐตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น มีการกำกับ ติดตาม รวมถึงการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศโดยมีนักวิชาการได้ ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันและมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ดังนี้

นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับ ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ และการพัฒนา หลักสูตร 2) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษา มีผลการประเมินความ เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ ในระดับมากโดยมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้ การพัฒนา หลักสูตร คือ ควรบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน ส่งเสริมการจัด กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียน จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเป็น มาตรฐานเดียวกัน การวางแผนงานวิชาการ คือ ควรจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ แนวปฏิบัติของโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดตารางเรียนของโรงเรียนลดภาระงานอื่นๆ ของครูที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนคือควรมีการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เสริมสร้างจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนพัฒนาห้องสมุดให้เอื้อต่อ การเรียนรู้แก่นักเรียนการวัดผลและประเมินผล คือ ควรวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้เป็น

แนวทางในปีต่อไป และพัฒนานักเรียนให้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

พรภวิชัย อุ่นวิเศษ (2564) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ครู ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การดำรง ตำแหน่งและขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า สมรรถนะด้านของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ครูที่ รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ ใน การปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนก ตามขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา คือ 1) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมและการจัดการเทคโนโลยี และ 3) ด้านจริยธรรม กฎหมายและความปลอดภัย

รัตติกา รวดเร็ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการ เรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา และด้านการบริหาร จัดการหลักสูตร 2) ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิก

ผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลชญา ทองหัตถา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร งานการจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานนิเทศภายในสถานศึกษา งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

กิตติชัย อาจหาญ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 6) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 7) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก 6) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20345 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน 2) ด้านงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบบัญชีและวิธีการต่างๆ ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน

เกื้อกูล สถาพรวงษา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลก ยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ควรมีการปรับปรุงแผนงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำปฏิทินกำหนดการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นระบบ มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในโครงสร้างอย่างชัดเจน การจัดการเรียนการสอนควรเน้นการบรรยายมากกว่า การฝึกปฏิบัติ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย ควรมีคลังข้อสอบในโรงเรียนเพื่อการจัดเก็บข้อสอบอย่างเป็นระบบและสามารถนำกลับมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการแต่งตั้งคำสั่งเพื่อมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนให้ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในการแนะแนวการศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ มากยิ่งขึ้น

ยลรติ ยุทธแสน (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคพลิกผัน (disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $X^2 = 78.022$, $df = 64$, $X^2/df = 1.219$, $P\text{-Value} = 0.111$, $RMSEA = 0.023$, $SRMR = 0.027$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.991$ ซึ่งองค์ประกอบ

ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดลำดับแรก คือ ความสามารถในการปรับตัวรองลงมา คือ การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและลำดับสุดท้าย คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบหลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

วิทยา เทพกอม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ เชิงวิชาการอยู่เสมอ ยึดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ศึกษาบริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เป็นกรอบในการดำเนินงานวิชาการร่วมกับครู นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ มาออกแบบหลักสูตร และการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กรกช โสภา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดย

เป็นการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศจากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 55 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 6 ตัวชี้วัด 2) ผู้นำแบบดิจิทัล 6 ตัวชี้วัด 3) การเสริมพลังอำนาจ 6 ตัวชี้วัด 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา 10 ตัวชี้วัด 5) ความกล้าเสี่ยง 8 ตัวชี้วัด 6) ความมุ่งมั่น 10 ตัวชี้วัด และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ 9 ตัวชี้วัด โดยทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญใช้ได้ร้อยละ 100.00

อติพร สืบสาย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) 5) คิดสร้างสรรค์และคิดบวก (Creative and positive thinking) 2) โมเดลการวัดองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าค่า p-value ของ X^2 , Chi-Square /df, RMSEA, AGFI, SRMR, NFI, NNFI และ GFI อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาว่า p-value ของ X^2 , = 0.10, Chi-Square /df= 1.14, df = 165, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.02

สุรัตน์ จันทโช (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) ศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 4) ศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน มีปัจจัยด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง พยากรณ์ได้ว่ามีผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 19.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .44 มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .191 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = 2.804 + 0.245(X_4) + 0.178(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.269(X_4) + 0.206(X_3)$

กันต์ธิตต์ ศรีใจวงศ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

วิวรรณ เชื้อจิตร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล ต่อการพัฒนการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29, S.D.=0.73$) 2) การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.82$) 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงาน วิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 เรียงตามลำดับประกอบด้วย ด้านการบริหารองค์กรและด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลโดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.846 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = -0.010 + 0.678 (X_1) + 0.315 (X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = 0.589 (X_1) + 0.279 (X_5)$ แสดงให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารองค์กร และด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเปลี่ยนไป 0.678 หน่วยและเป็นไป ตามสมมติฐานของการวิจัย

สิทธิพร ประวิตรุ่งเรือง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม 2) สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 3) พัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ในการบริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม และ 2. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการ

พัฒนาปรับปรุง 4) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัทมาวรรณ สุวรรณประเสริฐ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันเรียงตามลำดับความสำคัญด้วยดัชนี PNI modified พบว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (PNI modified=0.021) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNI modified=0.019) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (PNI modified=0.018) ความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI modified=0.018) การมองโลกและมีทัศนคติที่ดี (PNI modified=0.16) และความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว (PNI modified=0.013) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและสัมมนาหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี การฝึกวิเคราะห์วางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศโดยมีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันและมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

ชาลีม ฟาร์ฮัต (Saleem Farhat, 2012) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสำรวจความคิดเห็นของครู นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญใน 3 คำถาม ได้แก่ 1) ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 3) ตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงโรงเรียนคืออะไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ประการ คือ สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการงาน ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดคือความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความเป็นมืออาชีพที่ได้ผลดีของการบริหารงานนั้นต้องมีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อม เช่น อุปกรณ์ ห้องเรียน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพ

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงานจะเห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโครงสร้างที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดีประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนความเป็นมืออาชีพ การจัดการ และคุณภาพ

จาฟาร์ซาเดห์ (Jafarzadeh, 2014) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่านซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงโน้มน้าว โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะคือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงโน้มน้าว ของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใดๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

พาราสเควี แอทซิพานาจิโอตู (Paraskevi Chatzipanagiotou, 2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารภาวะวิกฤตและภาวะผู้นำของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน และการฟื้นฟูสถานศึกษาในยุคหลังโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ความท้าทายทางวิชาการที่ฝ่ายบริหารโรงเรียนพบในกระบวนการเปลี่ยนโรงเรียนไปสู่ขั้นตอนการเรียนรู้ออนไลน์ทางไกลฉุกเฉินเมื่อจัดการกับความเท่าเทียมกันและช่องว่างด้านผลการเรียนของนักเรียน ขึ้นอยู่กับขอบเขตการเข้าถึงการศึกษาดิจิทัล การจัดระเบียบ การดำเนินการ และการตรวจสอบแนวปฏิบัติการเรียนรู้ออนไลน์ การใช้และการจัดการแพลตฟอร์มเสมือน การสนับสนุนบุคลากรในประเด็นความรู้ดิจิทัล และการปฏิบัติการศึกษาทางไกลผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย ความท้าทายด้านองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความพยายามของผู้นำโรงเรียนในการสร้างความมั่นใจในสุขภาพร่างกาย อารมณ์ และจิตใจสำหรับสมาชิกทุกคนในโรงเรียน และทำงานเป็นทีมเพื่อความยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดีโดยทั่วไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในชุมชน กลยุทธ์ภาวะผู้นำในภาวะวิกฤตของโรงเรียนหลักที่พบว่านำมาใช้ในขั้นตอนต่างๆ ของการระบาดของ COVID-19 ได้แก่ 1) การปฏิบัติของการสร้างความเข้าใจ (sensemaking) ทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจเชิงปรับตัวได้เมื่อตระหนักถึงลักษณะหลายแง่มุม แต่มีความสับสนของวิกฤตการระบาด 2) การนำแนวปฏิบัติการจัดการใหม่มาใช้โดยให้ความสำคัญกับการเรียนอย่างปลอดภัยและขยายบทบาทของพวกเขาในฐานะผู้นำการสอนดิจิทัล โดยจัดให้มีสุขภาวะทางจิตสังคมของบุคลากร นักเรียน และครอบครัวในกระบวนการ 3) การกำหนดกรอบความยืดหยุ่นของโรงเรียนโดยอิงตามหลักการของการสร้างทีม การเชื่อมโยง การเป็นเจ้าของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และความไว้วางใจในหมู่บุคลากรโดยใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การพึ่งพาแหล่งสะสมของคุณสมบัติส่วนตัว ค่านิยม และทักษะเพื่อ

ตัดสินใจและดำเนินการตามกลยุทธ์การตอบสนองของพวกเขา 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียนโดยส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสมาชิกทั้งหมดของชุมชนโรงเรียน 6) การสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่โปร่งใสและมีความหมายสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนโรงเรียนของพวกเขาเป็นประจำ 7) การนำด้วยความเท่าเทียมกันโดยพยายามสร้างความมั่นใจในการศึกษาดิจิทัลสำหรับทุกคนในลักษณะที่ครอบคลุม 8) การเชื่อมต่อกับเครือข่ายวิชาชีพเพื่อรับประโยชน์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาโดยรวม 9) การดูแลความต้องการทางจิตสังคมของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนโรงเรียนในวงกว้าง โดยแสดงความรักเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และการพึ่งพาตนเอง 10) การดำเนินการเชิงรุกและการส่งเสริมกรอบความยืดหยุ่นของโรงเรียนสำหรับเงื่อนไขการระบาดที่คล้ายคลึงกันในอนาคต และสุดท้าย 11) การจัดการความเสี่ยงและการเพิ่มการดำเนินการลดความเสี่ยงสูงสุด เมื่อไม่ได้ใช้แนวทางที่กำหนดไว้ แต่ไม่เป็นอันตรายต่อการปฏิบัติการสอน

โทมัส เจ. เรนส์ (Thomas J. Rains, 2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำท่ามกลางการพลิกผัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของภาวะผู้นำระดับบริหารที่ปรับตัวได้ สร้างสรรค์ และครอบคลุมในการนำสถาบันผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในขณะที่ภูมิทัศน์อุดมศึกษายังคงพัฒนา 2) ผู้นำระดับบริหารมีบทบาทสำคัญในการนำสถาบันของตนไปสู่การบรรลุพันธกิจ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงองค์กร และการปฏิรูปนโยบายเพื่อจัดการกับความท้าทายและโอกาสในตลาดอุดมศึกษาที่มีพลวัต 3) ผู้นำอุดมศึกษาสามารถนำทางภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พัฒนาความเกี่ยวข้องของสถาบันอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมความรู้ การเติบโต และโอกาสสำหรับคนรุ่นต่อไป

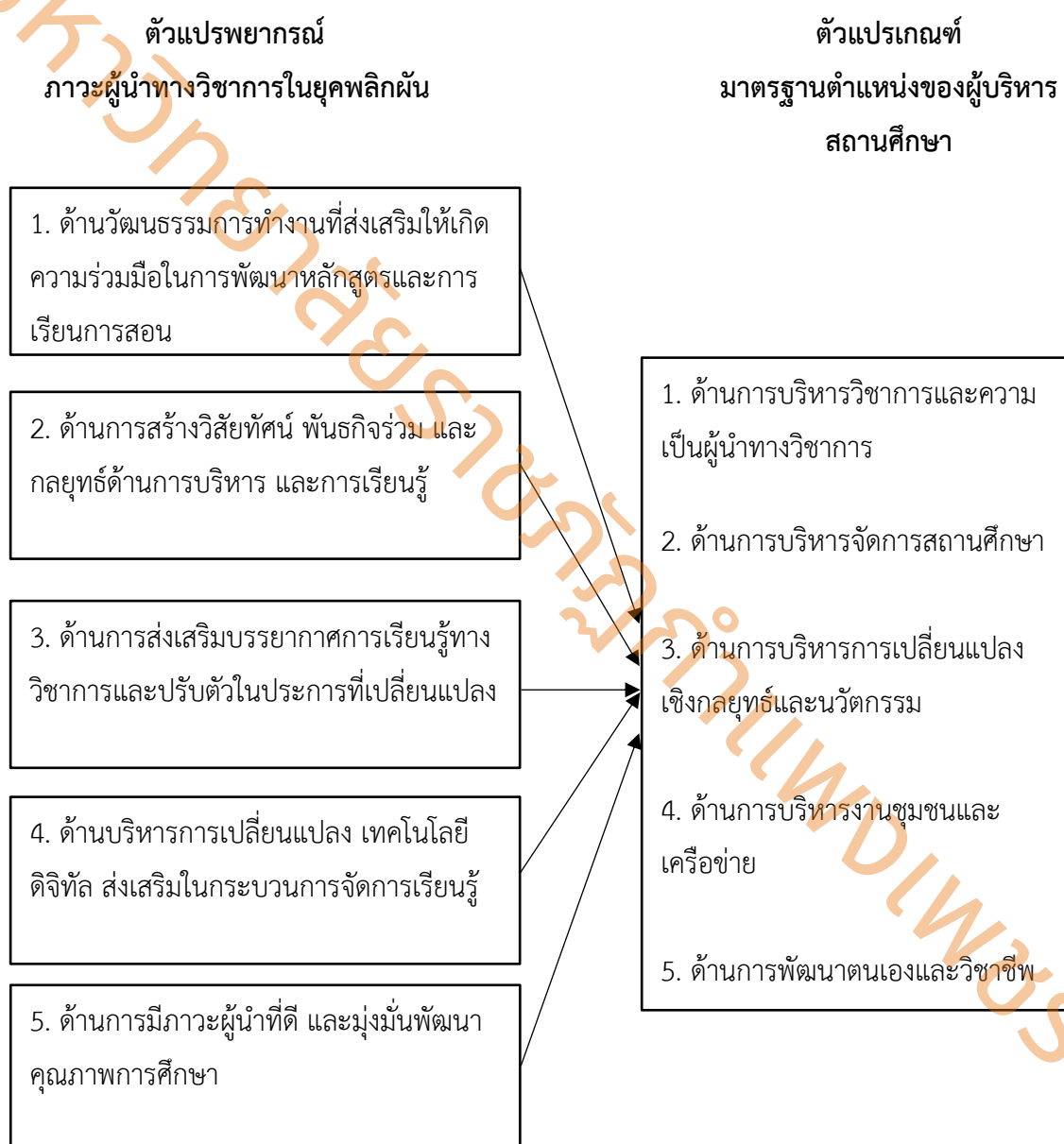
อลิซาเบธ เอ. โซโลสกี (Elizabeth A. Solosky, 2024) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยามพลิกผัน: การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในช่วงการปิดโรงเรียนเนื่องจากการระบาดของ COVID-19 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในช่วงการปิดโรงเรียนเนื่องจาก Covid-19 ในเดือนมีนาคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2563 การวิจัยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบภาวะผู้นำ ประสบการณ์ก่อนการปิดโรงเรียน และประสิทธิภาพที่รายงานด้วยตนเองในช่วงวิกฤต ผู้นำทางการศึกษาที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากที่สุดและมีแนวทางการทำงานเป็นทีมในการเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพมากที่สุดในช่วง Covid-19 รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบปล่อยปละละเลยไม่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในช่วงเวลาวิกฤตเหล่านี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งมีโครงสร้างเป็นแนวทางการเป็นผู้นำแบบลำดับขั้นจากบนลงล่าง จะไม่มีความยืดหยุ่นในการออกแบบเพื่อเปลี่ยนผ่านอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงวิกฤต ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ซึ่งเป็นแนวทางการเป็นผู้นำแบบปล่อยมือที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลโดยมีการกำกับดูแลเพียง

เล็กน้อย โดยโครงสร้างแล้วอาจเป็นการยากที่จะออกแบบแผนวิฤตที่มีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจึงมีความได้เปรียบในช่วงเวลาวิฤตเนื่องจากโครงสร้างโดยธรรมชาติของรูปแบบภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำที่ดีในการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้และสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและแนะแนวทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการบริหารและกำกับดูแลงานด้านวิชาการ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ซึ่งแต่ละหัวข้อนี้มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,694 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,545 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 314 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R. V. & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) แบ่งเป็นสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 286 คน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

อำเภอ	จำนวนประชากร (N)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
คลองลาน	31	348	379	6	64	70
ชาวมวลลักษบุรี	45	449	494	8	84	92
คลองขลุง	32	329	361	6	61	67
ปางศิลาทอง	15	172	187	3	32	35
ทรายทองวัฒนา	12	108	120	2	20	22
บึงสามัคคี	14	139	153	3	25	28
รวม	149	1,545	1,694	28	286	314

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม
ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า
(Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน
1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแนว
ตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ครูผู้สอน
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาโท
 - 3.3 ปริญญาเอก
4. ขนาดโรงเรียน
 - 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 5.2 10-20 ปี
 - 5.3 มากกว่า 20 ปี
6. วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ
 - 6.1 ครูอัตราจ้าง
 - 6.2 พนักงานราชการ
 - 6.3 ครูผู้ช่วย
 - 6.4 ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1)
 - 6.5 ข้าราชการ (คศ.2)
 - 6.6 ข้าราชการพิเศษ (คศ.3)
 - 6.7 เชี่ยวชาญ (คศ.4)
 - 6.8 เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ประกอบไปด้วย

1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
 2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้
 3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 4. ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้
 5. ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้
- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ประกอบไปด้วย

1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- มากที่สุด
- 5 หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- น้อยที่สุด
- 1 หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)
- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา/มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา/มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา/มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา/มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา/มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันและมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรุณท์ ขวัญแน่น รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - 5.2 อาจารย์ ดร.สุพิรพัชร พิมพ์มาศ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 - 5.3 ดร.วสันต์ แสงเหลา รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.4 ดร.วิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

5.5 ดร.สาลิณี ชนาพงษ์จารุ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

โดยพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ฉบับที่ 2 มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ

6. ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990) และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยหาความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

7.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 100 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.995

7.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990

7.3 แบบสอบถามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

7.4 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.683 ถึง 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990

7.4.1 ด้านที่ 1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.768-0.929

7.4.2 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนก มีระหว่าง 0.789-0.912

7.4.3 ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.800-0.890

7.4.4 ด้านที่ 4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.715-0.894

7.4.5 ด้านที่ 5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.683-0.792

7.5 แบบสอบถามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.729-0.933 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

7.5.1 ด้านที่ 1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.777-0.911

7.5.2 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.831-0.913

7.5.3 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.732-0.913

7.5.4 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.729-0.933

7.5.5 ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.810-0.913

8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน และมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General Coding Form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับ เกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 314) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับ

สูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60-0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40-0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20-0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมาแสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

5. การหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) ในการทดสอบความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เพื่อทำนายตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable)

ค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์ตรวจสอบ คือ ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระความสัมพันธ์กันมาก (ชูศักดิ์ จรุธสวีสดี, 2551, หน้า 187-188)

ค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยมีเกณฑ์ตรวจสอบ คือ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5 (ชาลิณี เอื้อวิเศษวัฒนา, 2553, หน้า 185-188) แปลความหมายดังนี้

ค่า VIF มีค่า 10.01 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก (มีปัญหา)

ค่า VIF มีค่า 5.01-10.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูง (ควรระวัง)

ค่า VIF มีค่า 1.01-5.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง (ยอมรับได้)

ค่า VIF มีค่า 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ตัวแปรอื่น

6. การหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (%)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination of the Questionnaire) โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation)

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 286 คน รวมทั้งสิ้น 314 คน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ตัวแปรเกนซ์ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนประชากร
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F	แทน อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's moment Correlation Coefficient)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² change	แทน การทดสอบความมีนัยสำคัญสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E. _b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทั้งหมดของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (**P < .01)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (*P < .05)
Tolerance	แทน ค่าการทนทานต่อความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรอิสระ
VIF	แทน ค่าการเพิ่มขึ้นของความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ
X	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน
Y	แทน มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
X ₂	แทน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้
X ₃	แทน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
X ₄	แทน ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้
X ₅	แทน ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา
Y ₁	แทน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
Y ₂	แทน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

Y ₃	แทน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
Y ₄	แทน ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
Y ₅	แทน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 314 ชุด
ผลวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=314)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	36.94
หญิง	198	63.06
รวม	314	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.92
ครูผู้สอน	286	91.08
รวม	314	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	114	36.31
ปริญญาโท	196	62.42
ปริญญาเอก	4	1.27
รวม	314	100.00
4. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)	159	50.64
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)	155	49.36
รวม	314	100.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	139	44.27

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n=314)		
ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 10-20 ปี	128	40.76
มากกว่า 20 ปี	47	14.97
รวม	314	100.00
6. วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ		
ครูผู้ช่วย	60	19.11
ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1)	69	21.97
ชำนาญการ (คศ.2)	62	19.75
ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	123	39.17
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่าจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.06 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.94 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.08 ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 8.92 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.42 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.31 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 50.64 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.36 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.27 รองลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.76 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี เป็นร้อยละ 14.97 จำแนกตามวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ พบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมา ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) คิดเป็นร้อยละ 21.97 ชำนาญการ (คศ.2) คิดเป็นร้อยละ 19.75 และครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 19.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีรายละเอียดผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 12-17

ตารางที่ 12 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.42	0.41	มาก
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้าน การบริหาร และการเรียนรู้	4.44	0.42	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.46	0.38	มาก
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.41	0.40	มาก
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.49	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	0.32	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนา
คุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้าง
บรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.38)
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. =
0.42) ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน

การสอน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.41) และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.81	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูทุกระดับ	4.39	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา	4.44	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อวางแผนการเรียนการสอนร่วมกันในสถานศึกษา	4.41	0.76	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.39	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.36	0.74	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.44	0.79	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน	4.46	0.71	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.67	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเป็นเอกภาพใน การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ นำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.40	0.81	มาก
เฉลี่ยรวม		4.42	0.41	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์
ด้านการบริหาร และการเรียนรู้

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	4.45	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของ สถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	4.33	0.84	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธ กิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี	4.43	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากลยุทธ์การ บริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อน วิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.51	0.69	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	4.47	0.77	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหาร จัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.51	0.76	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบาย ลงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมและ สอดคล้องกับยุคสมัย	4.42	0.80	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.49	0.68	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากิจกรรมการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	4.39	0.81	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อรับกับความท้าทายในยุคพลิกผันได้อย่างเข้มแข็ง	4.45	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.44	0.42	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากิจกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทาง
วิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนให้ทันกับยุคพลิกผัน	4.48	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.47	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.47	0.75	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน	4.40	0.79	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิกผัน	4.50	0.69	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.57	0.64	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและทันสมัยในยุคพลิกผัน	4.45	0.75	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.41	0.82	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.45	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.38	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิกผัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล
ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.39	0.79	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการออกแบบ จัดกิจกรรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	4.38	0.78	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากรความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.83	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.40	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้เรียนที่สามารถเข้าถึงง่ายและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	4.42	0.79	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ เช่นการนิเทศออนไลน์ PLC ออนไลน์ เป็นต้น	4.39	0.72	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา	4.36	0.81	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.51	0.71	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.43	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม		4.41	0.40	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และ ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง	4.51	0.67	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบและโปร่งใสใน การบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็น แบบอย่างที่ดีในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.42	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียน	4.47	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูและบุคลากรในการยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.48	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิด ขึ้นกับสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน	4.42	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.51	0.67	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความร่วมมือกับภาคี เครือข่าย หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.53	0.62	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบเชิงรุกเน้น ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามี การยกระดับมาตรฐานอย่างยั่งยืน	4.51	0.70	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.49	0.69	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกมิติ	4.59	0.67	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.49	0.40	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกมิติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีการยกระดับมาตรฐานอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบและโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีรายละเอียดผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 18-23

ตารางที่ 18 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.38	0.44	มาก
2	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.44	0.37	มาก
3	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.40	0.42	มาก
4	ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	4.37	0.41	มาก
5	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.43	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.33	มาก

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.41) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.42) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง
วิชาการ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ตรวจสอบ และ ทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.78	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็มตามศักยภาพ	4.34	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน	4.36	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการและ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร สถานศึกษา	4.39	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.38	0.71	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมของ ผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.37	0.76	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.75	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน หมู่ครูเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	4.39	0.77	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของ โรงเรียน	4.42	0.70	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียน การสอนได้อย่างต่อเนื่อง	4.36	0.84	มาก
เฉลี่ยรวม		4.38	0.44	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ตรวจสอบ และทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบังคับบัญชาและบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.44	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม	4.48	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.84	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน	4.45	0.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.49	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารกิจการของผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความพร้อมในการดำรงชีวิต	4.42	0.80	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.75	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.43	0.69	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม	4.48	0.65	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนอย่างสมดุล	4.46	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.44	0.37	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ
นวัตกรรม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์	4.49	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม ของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	4.31	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ สามารถเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้จริง	4.38	0.89	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนโยบายและแผนกล ยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.77	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา สถานศึกษา	4.37	0.74	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน อย่างเหมาะสม	4.41	0.74	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.33	0.86	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็น ทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใน สถานศึกษา	4.42	0.79	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.40	0.86	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.40	0.42	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง ความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.40	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินงาน ร่วมกับเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.28	0.98	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทชัดเจนในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือจาก บุคคลหรือองค์กรภายนอก	4.35	0.89	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของ ชุมชนช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน	4.31	0.84	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรม และความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างชัดเจน	4.33	0.76	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการให้บริการทาง การศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	4.36	0.84	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานเพื่อการระดม ทรัพยากรจากชุมชนและเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.85	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาให้บริการ ด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้ คำปรึกษา หรือการเรียนรู้นอกระบบ	4.45	0.76	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานจิตอาสาในโรงเรียน และชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.41	0.84	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรม ท้องถิ่นในสถานศึกษา	4.51	0.72	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.37	0.41	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาให้บริการด้าน วิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการเรียนรู้นอกระบบ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินงานร่วมกับ เครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทางวิชาชีพ	4.42	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรใน สถานศึกษา	4.45	0.75	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจาก การพัฒนาตนเองมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.77	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรใน สถานศึกษา	4.46	0.76	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม การจัดการสถาน ศึกษาโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการ พัฒนาวิชาชีพ	4.46	0.68	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา	4.40	0.80	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.35	0.79	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.48	0.65	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อ คุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพ จัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	4.44	0.77	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.43	0.41	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่ามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 24-26

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.00	0.56**	0.60**	0.51**	0.51**	0.71**
X ₂		1.00	0.61**	0.58**	0.54**	0.63**
X ₃			1.00	0.53**	0.53**	0.64**
X ₄				1.00	0.48**	0.59**
X ₅					1.00	0.58**
Y						1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหารและการเรียนรู้ (X₂) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 2 โดยมีด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 รองลงมา 3 ด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (Y) ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.64 และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.59 และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (Y) ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.58

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X
X ₁	1.00	0.56**	0.60**	0.51**	0.51**	0.80**
X ₂		1.00	0.61**	0.58**	0.54**	0.83**
X ₃			1.00	0.53**	0.53**	0.81**
X ₄				1.00	0.48**	0.78**
X ₅					1.00	0.77**
X						1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค
พลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
(X₁) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) ด้าน
เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) ด้าน
บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) และด้านการมี
ภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม
และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับภาวะผู้นำทาง
วิชาการในยุคพลิกผัน (X) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.83 รองลงมา 3 ด้านความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลางกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน (X) ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ
การเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เท่ากับ 0.81 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการ
เรียนการสอน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80 และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง
เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.78
และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน (X) ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ
ที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.77

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
Y ₁	1.00	0.58**	0.57**	0.49**	0.47**	0.78**
Y ₂		1.00	0.56**	0.53**	0.49**	0.77**
Y ₃			1.00	0.66**	0.62**	0.85**
Y ₄				1.00	0.60**	0.82**
Y ₅					1.00	0.79**
Y						1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y₁) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y₂) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (Y₃) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (Y₄) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (Y₃) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.85 รองลงมา 3 ด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้แก่ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (Y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.82 และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.79 และด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.78 และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.77

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ตัวแปรเกณฑ์ (Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะ
ผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
ตัวแปรเกณฑ์ (Multiple Regression Analysis) ดำเนินการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression
Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
แสดงได้ดังตารางที่ 27-33

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรพยากรณ์
(Predictor Variables) ในการทดสอบความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
(Multicollinearity) เพื่อทำนายตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable)

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics		แปลผล
		Tolerance	VIF	
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1)	0.54	1.84	ปานกลาง
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้าน การบริหาร และการเรียนรู้ (X_2)	0.49	2.04	ปานกลาง
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3)	0.50	2.00	ปานกลาง
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริม ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4)	0.58	1.73	ปานกลาง
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (X_5)	0.61	1.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปร
 พยากรณ์ทั้งหมด พบว่าค่า VIF ของตัวแปร ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือใน
 การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1), ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้าน
 การบริหาร และการเรียนรู้ (X_2), ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวใน
 สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3), ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมใน
 กระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4), และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5)
 มีค่า Variance Inflation Factor (VIF) เท่ากับ 1.84, 2.04, 2.00, 1.73 และ 1.65 ตามลำดับ ซึ่งอยู่
 ในช่วง 1–5 ($VIF < 5$) ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ยอมรับได้) และมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.49–
 0.61 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
 (Multicollinearity) ดังนั้นสามารถนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเพื่อ
 ทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.80	0.16		5.01	<.001**
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.29	0.04	0.37	7.89	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.12	0.04	0.15	3.07	.000**
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.16	0.04	0.18	3.67	<.001**
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.13	0.04	0.16	3.47	<.001**
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.12	0.04	0.14	3.25	.000**
R = 0.80 R ² = 0.64 Adjust R ² = 0.63 S.E.est = 0.20 F = 109.88 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁), ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂), ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃), ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄), และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 63 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ

มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 109.88$ และมีค่า $Sig. = 0.000$ สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.67	0.27		2.47	.014*
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.37	0.06	0.35	5.80	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.12	0.07	0.11	1.81	.071
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.20	0.07	0.17	2.73	.007**
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.11	0.06	0.10	1.72	.086
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.04	0.06	0.04	0.70	.484
R = 0.64 R ² = 0.41 Adjust R ² = 0.40 S.E.est = 0.34 F = 41.99 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขณ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า F = 41.99 และมีค่า Sig. = 0.000 สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.67 + 0.37 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.20 (X_3) + 0.11 (X_4) + 0.04 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.35 (Z_1) + 0.11 (Z_2) + 0.17 (Z_3) + 0.10 (Z_4) + 0.04 (Z_5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	1.40	0.24		5.87	<.001**
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.20	0.06	0.23	3.64**	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.07	0.06	0.08	1.19	.237
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.22	0.06	0.22	3.39**	<.001**
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.10	0.06	0.11	1.83	.069
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.10	0.05	0.11	1.80	.073
R = 0.60 R ² = 0.36 Adjust R ² = 0.35 S.E.est = 0.30 F = 34.09 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 35 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า F = 34.09 และมีค่า Sig. = 0.000 สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.40 + 0.20 (X_1) + 0.07 (X_2) + 0.22 (X_3) + 0.10 (X_4) + 0.10 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.23 (Z_1) + 0.08 (Z_2) + 0.22 (Z_3) + 0.11 (Z_4) + 0.11 (Z_5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขิตที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.64	0.26		2.50	.013*
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.37	0.06	0.36	6.15	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.13	0.06	0.13	2.13	.034*
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.00	0.07	0.00	-0.04	.971
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.17	0.06	0.15	2.76	.006**
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.19	0.06	0.18	3.22	.001**
R = 0.66 R ² = 0.44 Adjust R ² = 0.43 S.E.est = 0.32 F = 48.63 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลิขิต ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X₅) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 และร่วมกันทำนายความสำเร็จของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 43 และมีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 48.63$ และมีค่า $\text{Sig.} = 0.000$ สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.64 + 0.37 (X_1) + 0.13 (X_2) + 0.00 (X_3) + 0.17 (X_4) + 0.19 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.36 (Z_1) + 0.13 (Z_2) + 0.00 (Z_3) + 0.15 (Z_4) + 0.18 (Z_5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.89	0.26		3.42	<.001**
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.32	0.06	0.31	5.17	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.10	0.06	0.10	1.64	.101
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.15	0.07	0.14	2.21	.028*
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.14	0.06	0.13	2.25	.025*
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.07	0.06	0.07	1.23	.220
R = 0.62 R ² = 0.39 Adjust R ² = 0.38 S.E.est = 0.33 F = 38.57 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X₄) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62 และร่วมกันทำนายความสำเร็จของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 38 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า F = 38.57 และมีค่า Sig. = 0.000 สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.89 + 0.32 (X_1) + 0.10 (X_2) + 0.15 (X_3) + 0.14 (X_4) + 0.07 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.31 (Z_1) + 0.10 (Z_2) + 0.14 (Z_3) + 0.13 (Z_4) + 0.07 (Z_5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.38	0.23		1.67	.095
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1)	0.21	0.05	0.21	4.00	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2)	0.17	0.05	0.17	3.07	.002**
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3)	0.21	0.06	0.20	3.55	<.001**
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4)	0.13	0.05	0.13	2.47	.014*
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5)	0.18	0.05	0.18	3.61	<.001**
R = 0.72 R ² = 0.52 Adjust R ² = 0.51 S.E.est = 0.28 F = 65.95 **Sig = 0.000						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 และร่วมกันทำนายความสำเร็จของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 51 และมีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 65.95$ และมีค่า $\text{Sig.} = 0.000$ สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.38 + 0.21 (X_1) + 0.17 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.18 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.21 (Z_1) + 0.17 (Z_2) + 0.20 (Z_3) + 0.13 (Z_4) + 0.18 (Z_5)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แสดงได้ดังตารางที่ 34-35

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	p-value
	(Constant)	0.80	0.16		5.01	<.001**
1	ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X ₁)	0.29	0.04	0.37	7.89	<.001**
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X ₂)	0.12	0.04	0.15	3.07	.002**
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X ₃)	0.16	0.04	0.18	3.67	<.001**
4	ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X ₄)	0.13	0.04	0.16	3.47	<.001**
5	ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X ₅)	0.12	0.04	0.14	3.25	.001**
R = 0.80 R ² = 0.64 Adjust R ² = 0.63 S.E.est = 0.20. F = 10.55 **Sig = 0.001						

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X₃) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง

เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 63 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 10.55$ และมีค่า $\text{Sig.} = 0.001$ สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.80 + 0.29 (X_1) + 0.12 (X_2) + 0.16 (X_3) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.37 (Z_1) + 0.15 (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.16 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

ตารางที่ 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เมื่อใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับขั้นการพยากรณ์					R	R^2	R^2 change	F
(X ₁)					.707	.500	.500	311.806**
(X ₁)	(X ₂)				.761	.579	.079	58.525**
(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)			.781	.610	.031	24.426**
(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)		.793	.628	.019	15.531**
(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	.800	.641	.012	10.549**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) สามารถอธิบายความแปรปรวนของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .500 แสดงว่าด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) สามารถพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ร้อยละ 50.00

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .579 นั่นคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X₁) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X₂) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ร้อยละ 57.90

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .610 นั่นคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) และ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ร้อยละ 61.00

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .628 นั่นคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) ด้านการ เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) และด้าน บริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) สามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถ พยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ได้ร้อยละ 62.80

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (X_5) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .641 นั่นคือ ด้านวัฒนธรรมการ ทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน (X_1) ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ (X_2) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (X_3) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (X_4) และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่น พัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของมาตรฐานตำแหน่งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ร้อยละ 64.10

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อศึกษามาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบไปด้วย 1) ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส ได้ทั้งหมด 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General Coding Form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์
5. การหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

1.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิกผัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน

1.4 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

1.5 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกมิติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีการ

ยกระดับมาตรฐานอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อและโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ตามลำดับ

2.1 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ตรวจสอบ และทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็มตามศักยภาพ

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

2.4 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการเรียนรู้นอกระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลึกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับค่าแฟงเพอร์ เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลึกผัน เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่าด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ได้

5. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลึกผัน เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคลึกผัน ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความ

ร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ร้อยละ 63 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยค่า $F = 10.55$ และมีค่า $\text{Sig.} = 0.001$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

1.1 ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพครู ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในยกระดับการจัดการเรียนการสอน คำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของครรชิต ชัยกิจ (2563) พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมงานวิชาการได้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ พิพัฒน์ศรี (2562) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งจะสามารถผลักดันครูให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารที่สามารถวัดและสังเกตได้โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถทักษะคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถโน้มน้าวใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงและ จัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายในการจัดการศึกษา

1.2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการศึกษา หรือความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุทธิจักร (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงมีบทบาทในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร สมปราษฎ์ (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบในด้านการจัดการระบบภายในโรงเรียนโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สร้างเป้าหมายในการกระตุ้นให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง โดยเฉพาะความเชื่อในด้านการกระตุ้นนี้จะต้องเน้นที่มีคุณค่าและความคาดหวังในตัวเอง โดยที่ผู้นำด้านวิชาการจะต้องพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกของการปลูกฝังพฤติกรรมต่อเป้าหมายการเรียนรู้

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร พร้อมพัฒนากลยุทธ์บริหารจัดการศึกษา วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายที่นำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ข้าวทิพย์ ที่สุกะ (2564) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

1.4 ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

1.5 ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการบริหารจัดการและสนับสนุนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ เลือกรับ สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567) พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบัน ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรเตรียมความพร้อมและตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถและภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีการปรับตัว ปรับกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในสถานศึกษาและรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการบริหารงานบุคคล รวมถึงสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. ผลการวิเคราะห์มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ เกตุหอม, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และ ภูวดล จุลสุคนธ์ (2567) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ลำดับแรกสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคาดหวังที่ต้องการเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความยุติธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุมาญช์ ลาวชัย (2563) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาความรู้ทักษะ ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อยุคพลิกผัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล มนัสศักดิ์ (2565) พบว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จะสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร นอกจากนี้งานวิจัยของ Nguyen et al. (2023) พบว่า ในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองต่อเนื่องด้วย ส่งผลให้บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนเข้มแข็งขึ้น

2.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปรับตัวต่อสถานการณ์

ใหม่ ๆ และมีกระบวนการกำหนดและนำนโยบาย แผน และกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่ร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็น ฐานในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนเชิงรุก นำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์

จิตรประเสริฐ, อรทัย ชัยประสิทธิ์, และ ธนวัฒน์ ชัยประเสริฐ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างความยืดหยุ่นให้กับโรงเรียน และช่วยให้องค์กรการศึกษาปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2021) พบว่า ผู้นำที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาจะเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการ ปฏิบัติจริง และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนภายในโรงเรียน

2.4 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผน พัฒนา ดำเนินการ และ กำกับดูแลกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนา สมรรถนะ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาทักษะการคิด และการสร้างนวัตกรรม การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ธีระพงศ์ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการจะสามารถส่งเสริมคุณภาพ ผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood, Harris, & Hopkins (2020) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนในฐานะ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

2.5 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นนั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายทางการ ศึกษาได้ดี มีการเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญของการยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้ ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สายสุวรรณ (2563) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและ ภาคีเครือข่ายช่วยเสริมสร้างคุณภาพสถานศึกษาและความเชื่อมั่นในสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Ainscow (2022) พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเป็นกลไกสำคัญใน การพัฒนาโอกาสทางการศึกษา ที่สะท้อนถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากลยุทธ์ การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พิจารณารายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และร่วมกันทำนายมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 63 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า $F = 10.55$ และมีค่า $\text{Sig.} = 0.001$ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า การที่ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น อาจสะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ปรับตัวได้ในยุคพลิกผัน และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน เช่น สุชาติ ธรรมมดี (2564), อรอนงค์ อินทรพานิช (2565), พิชญ์สินี อินทรปัญญา (2565) ได้เสนอความคิดในลักษณะเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ย่อมมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน ตลอดจนการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเพื่อวางแผนการสอนอย่างเหมาะสม หรือการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง อันจะสะท้อนกลับมาสู่คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นในภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ถ้ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดพลังร่วม เกิดความมุ่งมั่น และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา

สถานศึกษาในระยะยาว สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร แต่เป็นปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลโดยตรงต่อมาตรฐานตำแหน่งและศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัยได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับด้านวิชาการ องค์กรและบุคลากร ดังวิสัยทัศน์ ที่ว่า “องค์กรคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างคนดี มีความสุข” สอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือกับชุมชน และข้อที่ 4 ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และจากผลการวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร (SORA analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทำให้ทราบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการพัฒนาตนเอง มีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ ได้รับการส่งเสริม พัฒนาเทคโนโลยี สมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกา รวดเร็ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา เทพคอม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ เชิงวิชาการอยู่เสมอ ยึดเป้าหมายวัตถุประสงค์ พันธกิจ ศึกษาริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เป็นกรอบในการดำเนินงานวิชาการร่วมกับครู นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ มาออกแบบหลักสูตร และการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู โดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย (Policy)

1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคพลิกผันและการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน โดยควรกำหนดแนวทางและมาตรการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันเข้ากับเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อยกระดับคุณภาพผู้บริหารให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ด้านองค์กร (Organization)

2.1 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมระบบการนิเทศภายในแบบพัฒนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

2.3 สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน

3. ด้านบุคลากร (Personnel)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบทบาทของตนเองในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” ที่มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร และสามารถให้คำปรึกษา นิเทศ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ การออกแบบนวัตกรรมการสอน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทาง

การศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารตามแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน

3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเข้าร่วมกิจกรรม “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาการ เสริมสร้างความร่วมมือ และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.5 คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เช่น การร่วมกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการและการพัฒนาครู จัดสรรและสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ หรือเครือข่ายภาคีเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการบริหารวิชาการและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาในการสร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาและชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมการบริหารตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างสรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูตามมาตรฐานด้านการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การนิเทศภายใน และการพัฒนาครูตามมาตรฐานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

กนกอร สมปราษฎ์. (2560). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**.

ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

_____. (2562). **ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). **ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในการ**

ประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. วันที่ 18

สิงหาคม 2564. (หน้า 985-991). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กมลวรรณ จันทร์. (2564). **การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล การประชุม**

วิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. วันที่ 18 สิงหาคม

2564. (หน้า 1002-1010). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กาญจนา แสงสารพันธ์. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร**

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร

และการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา.

กิตติชัย ออาจหาญ. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน**

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

กิตติพงษ์ ชีระพงศ์. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ**

คุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,

18(2), 112-126.

กิตติศักดิ์ พิพัฒน์ศรี. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการจัด**

การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45-58.

- กรทิพย์ นุแปงดา. (2567). **ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรกช โสภา, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และพนายุทธ เขยบาล. (2566, สิงหาคม). ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(8), 1-10.
- กันตธีรศักดิ์ ศรีใจวงศ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัลชญา ทองหัตถา. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เกื้อกุล สถาพรจนา. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารงานวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสารราชชนก*, 19(2), 41-48.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ. (2564). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต2, สำนักงาน. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568**. กำแพงเพชร: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- ครรชิต ชัยกิจ, ละเอียต จงกลณี และจุฬาพรรณ ภรณ์ธนะแพทย์. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำทางวิชาการและพุทธวิธีในการจัดการศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(2), 165-175.

จตุรงค์ ธนะสีสังกูร. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร**. นครราชสีมา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). **ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. อุบลราชธานี: ศรีธรรมออฟเซต.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชาลินี เอื้อวิเศษวัฒนา. (2553). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงด้วยโปรแกรม SPSS**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศักดิ์ จรุธสวัสดิ์. (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส.เสริมมิตรการพิมพ์ จำกัด.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง** (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.

ณัฐกุล ขอบใจ และพรสุตา ประมาะยัง. (2567, มกราคม-กุมภาพันธ์). **ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการพลิกผันของดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืน**. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 2(1), 89-104.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นุชเรช คำดีบุญ. (2564). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- ปานหทัย ปลงใจ และกัลยมน อินทุสุต. (2564, พฤษภาคม). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอนกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(5), 177-179.**
- ปัทมวราวรรณ สุวรรณประเสริฐ และชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2567, มีนาคม-เมษายน). **การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 67-82.**
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- พิมพ์ิลา อำนาง. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- พิชญามณูญ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- พิชญ์สินี อินทรปัญญา. (2565, มิถุนายน). **การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา, 30(1), 112-129.**
- พรวิชัย อุ่นวิเศษ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- พรทิพย์ สายสุวรรณ. (2563, มกราคม-มีนาคม). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา: กรณีศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 8(1), 45-60.**

- เพทาย ภูมิพิพัฒน์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอำเภอหนองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561, กรกฎาคม-กันยายน). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 24(3), 450-458.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์, และนักรบ หมี่แสน. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2564). **หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุพา สิริอานวยศักดิ์. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน วังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. การค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยลรดี ยุทธแสน และปารย์พิชชา ก้านจักร. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 29(2), 180-194.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 1(3), 53-62.
- รัตติกา รวดเร็ว. (2565, กันยายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(9), 57-74.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2567, ธันวาคม). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 35(3), 1-14.

วิวรรณ เชื้อจิตร. (2566). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.**

ประถมศึกษาระยะของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิทยา เทพกอม, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2567, มกราคม-มีนาคม). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารเสียงธรรมจากมหายาน**, 10(1), 236-247.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563, เมษายน). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). **ครูสภาวิทยากร**. 1(1), 8-18.

วรรณกร โขมขุนทด. (2562). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศศิมา สุขสว่าง. (2560). **VUCA WORLD ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่.** [Online]. Available: <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world-ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่>. [2568, มีนาคม 2].

ศศิวิมล มั่นศักดิ์. (2565, ตุลาคม). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21: แนวทางและปัจจัยเกื้อหนุน. **วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา**, 17(3), 78-95.

ศิริพงษ์ กลิ่นไพฑูรย์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถิพร เชาว์นัย. (2561). **เอกสารประกอบการสอนการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง และภารดี อนันต์นาวิ. (2566, พฤษภาคม). รูปแบบการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคตะวันออก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(5), 517-534.
สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

_____. (2565). **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน**.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สุชาติ ธรรมร่มดี. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการยกระดับคุณภาพการ
จัดการศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, 14(2), 55-70.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0**.
มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สุภิญญา กองสวรรค์. (2564). **แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. การค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรัตน์ จันทโซ. (2566, มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการ
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 10(6), 117-127.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมปอง ชาสิ่งห์แก้ว, พระราชวุธ ปัญญาวิโร และพระครูสโธธานเขตคณารักษ์. (2562, ตุลาคม).

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี**, 6(2), 130-142.

สมพงษ์ จิตประเสริฐ, อรทัย ชัยประสิทธิ์ และธนวัฒน์ ชัยประเสริฐ. (2566, มีนาคม). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารการบริหารการศึกษา**, 41(1), 99–115.

สมศักดิ์ ฉัตรทอง และทศพร ธีระพร. (2561, กรกฎาคม). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์**, 13(2), 247-252.

สมจิตร เจริญกร. (2561, มิถุนายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 3(2), 3-15.

สรพรเพชญ ไตรรงค์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.

สัมมา รณิธย์. (2553). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

อติพร สืบสาย. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบพลิกผัน (Disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. **วารสารวิชาการรัตนบุญ**, 5(2), 482-496.

อานุภาพ เลชะกุล. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความปกติดีไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. **วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้**, 1(2), 111-125.

อรอนงค์ อินทรพานิช. (2565, มกราคม-เมษายน). บทบาทผู้นำทางวิชาการกับการปรับตัวเชิงวิชาชีพครูในสถานการณ์โควิด-19. **วารสารการบริหารการศึกษา**, 13(1), 77-95.

อัมรินทร์ เกตุหอม, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2568, มกราคม-กุมภาพันธ์). แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. **วารสารสันตยาภิวัฒน์วัดหนองนกด**, 3(1), 14-31.

Ainscow, M. (2022, July). Collaboration as a strategy for promoting equity in education: Possibilities and barriers. **Cambridge Journal of Education**, 52(4), 487-503.

- Chatzipanagiotou, P., & Katsarou, E. (2023, January). Crisis Management, School Leadership in Disruptive Times and the Recovery of Schools in the Post COVID-19 Era: A Systematic Literature Review. **Education Sciences**, 1-29.
- Clark, S. (2022). **Five disruptive leadership strategy skills**. [Online]. Available: [https://www.linkedin.com/pulse/five-disruptive-disruptive leadership-strategy-skills-steve-clark](https://www.linkedin.com/pulse/five-disruptive-disruptive-leadership-strategy-skills-steve-clark). [2568, March 2].
- Elizabeth A. Solosky. (2024). **Educational Leadership in Time of Crisis: Perception of Leadership Style and they Effectiveness during the Covid-19 Pandemic School Shutdown**. Doctoral thesis, University of Hofstra.
- Fayol, H. (1923). **Industrial and General Administration**. New Jersey: Clifton.
- Fullan, M. (2021). **Leading in a culture of change** (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Jafarzadeh. (2014). **Administrative skills and effectiveness of primary schools in Karachi, Iran**. Englewood Cliffs, N. J. Prentice – Hall International.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, September). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 608–609.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020, April). Seven strong claims about successful school leadership revisited. **School Leadership & Management**, 40(1), 5–22.
- Nguyen, T. T., Pham, H. H., & Tran, Q. T. (2023, September). Professional development of school leaders in the digital era. Lessons from Vietnam. **Asia Pacific Education Review**, 24(3), 367–381.
- Rains, Thomas J. (2024). **Leading Through Disruption: A Phenomenological Study of Higher Education Executive Leadership in the Wake of Market Disruption**. Doctoral thesis, University of Indiana Wesleyan.
- Saleem Farhat. (2012). **Determinants of School Effectiveness: A Study at Punjab Level**. Doctoral thesis, University of Education Lahore.
- Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations**. New York: Handerson.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับคำถามกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวแก่ผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

อำนาจ พันละออง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

6. วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ

☐ ครูอัตราจ้าง

☐ พนักงานราชการ

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1)

☐ ชำนาญการ (คศ.2)

☐ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

☐ เชี่ยวชาญ (คศ.4)

☐ เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการ
พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	✓				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ			✓		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการจูงใจและกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง		✓			

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูทุกระดับ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อวางแผนการเรียนการสอนร่วมกันในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากุลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุคสมัย					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากุลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อรับกับความท้าทายในยุคพลิกผันได้อย่างเข้มแข็ง					
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ให้การเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนให้ทันกับยุคพลิกผัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิกผัน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบดิจิทัลในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและทันสมัยในยุคพลิกผัน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
4. ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการออกแบบจัดกิจกรรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากร ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้เรียนที่สามารถเข้าถึงง่ายและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษานำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เช่นการนิเทศออนไลน์ PLC ออนไลน์ เป็นต้น					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม					
5. ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
41	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบและโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีการยกระดับมาตรฐานอย่างยั่งยืน					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกมิติ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับ

มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับศักยภาพและสมรรถนะของผู้เรียน	✓				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำกับดูแลกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง			✓		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน				✓	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ตรวจสอบ และทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็มตามศักยภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการและระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่ครูเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง					
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบังคับบัญชาและบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารกิจการของผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความพร้อมในการดำรงชีวิต					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนอย่างสมดุล					
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้จริง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน					
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมและความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการให้บริการทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานเพื่อการระดมทรัพยากรจากชุมชน และเครือข่ายมาช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการเรียนรู้ระบบ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานจิตอาสาในโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา					
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
50	การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและคุณภาพจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร					



<https://forms.gle/VhFZNMw8oSBPprBU8>

---ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม---

นายอำนาจ พันละออง

เบอร์โทร: 082-7594678

E-mail: khawoat12345@gmail.com

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. อาจารย์ ดร.สุพิรพัชร พิมพ์มาศ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
3. ดร.วสันต์ แสงเหลา รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. ดร.วิภา บานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
5. ดร.สาลิณี ชนาพงษ์จารุ ศึกษาานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Congruency : IOC) โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ไว้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษาเพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูทุกระดับ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมหรือกิจกรรมเพื่อวางแผนการเรียนการสอนร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเป็นเอกภาพ ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของ สถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และ พันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากลยุทธ์การ บริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อน วิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหาร จัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบาย ลงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมและ สอดคล้องกับยุคสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อรับกับความท้าทายในยุคพลิกผันได้อย่างเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง									
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนให้ทันกับยุคพลิกผัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฐมนิเทศและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและ ผู้เรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความ เปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิก ผัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบดิจิทัลในการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและ ทันสมัยในยุคพลิกผัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้									
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เพื่อ การบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีไป ใช้ในการออกแบบ จัดกิจกรรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากรความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้เรียนที่สามารถเข้าถึงง่ายและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เช่น การนิเทศออนไลน์ PLC ออนไลน์ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา									
41	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคคลิณ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบและโปร่งใส ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และ เป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรในการ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิด ขึ้นกับสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายความ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุน การศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สนับสนุน สร้าง ความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ ประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในทุกมิติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารแบบเชิงรุกเน้น ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามี การยกระดับมาตรฐานอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ตรวจสอบ และ ทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่โรงเรียน ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็ม ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตาม หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรม ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหมู่ครูเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา									
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบังคับบัญชาและบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารกิจการของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความพร้อมในการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนอย่างสมดุล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม									
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย									
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมและความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการให้บริการทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานเพื่อการระดมทรัพยากรจากชุมชนและเครือข่ายมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษามีการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการเรียนรู้ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานจิตอาสาในโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนมีส่วนช่วยในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ									
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐาน
ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.995	100

จากตาราง พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐาน
ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
จำนวน 100 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.995

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการใน
ยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ความ หมาย
1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน			
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.929	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูทุกระดับ	0.847	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา	0.899	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมหรือกิจกรรมเพื่อวางแผนการเรียนการสอนร่วมกันในสถานศึกษา	0.768	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	0.769	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	0.792	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.791	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน	0.893	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	0.788	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	0.810	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ความ หมาย
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และการเรียนรู้			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	0.883	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	0.839	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี	0.845	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.851	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.897	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	0.841	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุคสมัย	0.912	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา	0.888	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	0.789	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมขององค์กรในการเปิดรับการเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการปรับตัวอยู่เสมอ เพื่อรับกับความท้าทายในยุคพลิกผันได้อย่างเข้มแข็ง	0.828	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ความ หมาย
3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนให้ทันกับยุคพลิกผัน	0.890	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	0.832	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	0.877	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	0.804	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน	0.800	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายหรือเทคโนโลยีในยุคพลิกผัน	0.816	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.833	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและทันสมัยในยุคพลิกผัน	0.875	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	0.808	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.883	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ความ หมาย
4. ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมในกระบวนการจัดการเรียนรู้			
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	0.894	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.887	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการออกแบบ จัดกิจกรรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน	0.815	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากรความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	0.792	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	0.792	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้เรียนที่สามารถเข้าถึงง่ายและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	0.869	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เช่นการนิเทศออนไลน์ PLC ออนไลน์ เป็นต้น	0.841	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา	0.827	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	0.715	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม	0.824	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ความ หมาย
5. ด้านการมีภาวะผู้นำที่ดี และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
41	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความ รับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างแท้จริง	0.774	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบและโปร่งใสในการ บริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีใน การร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.757	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนา ศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน	0.770	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและ กำลังใจให้ครูและบุคลากรในการยกระดับคุณภาพการ จัดการเรียนการสอน	0.737	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโดย คำนึงถึงผลลัพธ์และประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้เรียน	0.722	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	0.732	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาและแลกเปลี่ยน เรียนรู้	0.796	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สนับสนุน สร้างความเข้าใจ และสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.683	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผล การ พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกมิติ	0.752	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารแบบเชิงรุกเน้นผลสำเร็จ ของงานตามเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษามีการยกระดับ มาตรฐานอย่างยั่งยืน	0.776	ใช้ได้

จากตาราง พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่า
อำนาจจำแนก ระหว่าง 0.683 ถึง 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	50

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xa1	206.67	1650.506	.929	.990
Xa2	206.67	1664.575	.847	.990
Xa3	206.80	1654.166	.899	.990
Xa4	206.53	1680.740	.768	.990
Xa5	206.60	1671.628	.769	.990
Xa6	206.63	1672.930	.792	.990
Xa7	206.73	1657.375	.791	.990
Xa8	206.83	1653.316	.893	.990

Xa9	206.53	1664.740	.788	.990
Xa10	206.63	1674.309	.810	.990
Xb11	206.50	1669.845	.883	.990
Xb12	206.67	1665.195	.839	.990
Xb13	206.63	1669.137	.845	.990
Xb14	206.60	1668.041	.851	.990
Xb15	206.67	1648.575	.897	.990
Xb16	206.67	1653.609	.841	.990
Xb17	206.67	1656.920	.912	.990
Xb18	206.73	1644.340	.888	.990
Xb19	206.60	1670.110	.789	.990
Xb20	206.80	1660.097	.828	.990
Xc21	206.77	1640.875	.890	.990
Xc22	206.67	1660.989	.832	.990
Xc23	206.47	1669.913	.877	.990
Xc24	206.63	1674.723	.804	.990
Xc25	206.70	1662.079	.800	.990
Xc26	206.50	1666.741	.816	.990
Xc27	206.70	1666.424	.833	.990
Xc28	206.67	1657.402	.875	.990
Xc29	206.77	1658.737	.808	.990
Xc30	206.70	1652.769	.883	.990
Xd31	206.77	1658.461	.894	.990
Xd32	206.73	1663.237	.887	.990
Xd33	206.70	1660.838	.815	.990
Xd34	206.60	1677.559	.792	.990
Xd35	206.67	1662.092	.792	.990
Xd36	206.83	1642.695	.869	.990
Xd37	206.67	1645.609	.841	.990

Xd38	206.67	1668.575	.827	.990
Xd39	206.53	1677.016	.715	.990
Xd40	206.47	1665.844	.824	.990
Xe41	206.43	1674.254	.774	.990
Xe42	206.80	1668.166	.757	.990
Xe43	206.47	1663.568	.770	.990
Xe44	206.53	1671.016	.737	.990
Xe45	206.67	1672.092	.722	.990
Xe46	206.60	1679.076	.732	.990
Xe47	206.53	1659.844	.796	.990
Xe48	206.73	1680.754	.683	.990
Xe49	206.63	1669.068	.752	.990
Xe50	206.70	1662.079	.776	.990

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ความหมาย
1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ตรวจสอบ และทบทวนหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.802	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนหลักสูตรที่โรงเรียนใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะได้เต็มตามศักยภาพ	0.891	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน	0.858	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการและระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา	0.862	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	0.847	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม	0.848	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	0.777	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่ครูเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.911	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน	0.823	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง	0.862	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายชื่อ	ความ หมาย
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา			
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบังคับบัญชาและบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	0.877	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบราชการอย่างเหมาะสม	0.883	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	0.913	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน	0.832	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	0.863	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารกิจการของผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและความพร้อมในการดำรงชีวิต	0.831	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางการเรียนหรือด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	0.870	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	0.875	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม	0.891	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย บุคลากร ผู้เรียน และชุมชนโรงเรียนอย่างสมดุล	0.844	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ความหมาย
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์	0.809	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน	0.855	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดและพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้จริง	0.859	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	0.913	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	0.772	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	0.769	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเหมาะสม	0.887	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	0.732	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา	0.826	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน	0.812	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก รายชื่อ	ความ หมาย
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย			
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	0.784	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	0.867	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทชัดเจนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก	0.862	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	0.760	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมและความร่วมมือกับชุมชนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน	0.883	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการให้บริการทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	0.729	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานเพื่อการระดมทรัพยากรจากชุมชนและเครือข่ายมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.856	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษามีการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการเรียนรู้นอกระบบ	0.902	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมงานจิตอาสาในโรงเรียนและชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	0.815	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนมีส่วนช่วยในการอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นในสถานศึกษา	0.933	ใช้ได้

ที่	มาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ความหมาย
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ			
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ	0.872	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.810	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	0.809	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.855	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ	0.859	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดจากการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน	0.913	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	0.809	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา	0.855	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา	0.859	ใช้ได้
50	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา	0.913	ใช้ได้

จากตาราง พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.729 ถึง 0.933 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.992	50

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ya1	212.07	1419.030	.802	.992
Ya2	212.03	1405.482	.891	.992
Ya3	212.00	1414.483	.858	.992
Ya4	212.07	1417.513	.862	.992
Ya5	212.03	1413.206	.847	.992
Ya6	212.03	1426.102	.848	.992
Ya7	212.17	1427.316	.777	.992
Ya8	211.90	1407.748	.911	.992

Ya9	212.03	1422.102	.823	.992
Ya10	212.00	1416.690	.862	.992
Yb11	211.97	1412.861	.877	.992
Yb12	212.17	1408.144	.883	.992
Yb13	212.13	1407.706	.913	.992
Yb14	212.03	1421.551	.832	.992
Yb15	212.03	1412.102	.863	.992
Yb16	211.93	1413.582	.831	.992
Yb17	212.10	1414.990	.870	.992
Yb18	212.07	1416.685	.875	.992
Yb19	212.03	1417.826	.891	.992
Yb20	212.07	1413.857	.844	.992
Yc21	212.30	1402.769	.809	.992
Yc22	212.20	1408.717	.855	.992
Yc23	212.00	1422.138	.859	.992
Yc24	212.20	1409.200	.913	.992
Yc25	212.03	1425.275	.772	.992
Yc26	211.97	1429.826	.769	.992
Yc27	211.90	1425.748	.887	.992
Yc28	211.97	1429.482	.732	.992
Yc29	211.97	1423.826	.826	.992
Yc30	212.00	1419.931	.812	.992
Yd21	212.20	1418.234	.784	.992
Yd32	212.07	1403.375	.867	.992
Yd33	211.90	1424.093	.862	.992
Yd34	211.73	1439.375	.760	.992
Yd35	211.93	1417.375	.883	.992
Yd36	211.87	1431.775	.729	.992
Yd37	211.90	1418.990	.856	.992

Yd38	211.93	1419.030	.902	.992
Yd39	211.83	1432.695	.815	.992
Yd40	212.00	1409.379	.933	.992
Ye41	211.90	1417.955	.872	.992
Ye42	211.90	1427.128	.810	.992
Ye43	212.30	1402.769	.809	.992
Ye44	212.20	1408.717	.855	.992
Ye45	212.00	1422.138	.859	.992
Ye46	212.20	1409.200	.913	.992
Ye47	212.30	1402.769	.809	.992
Ye48	212.20	1408.717	.855	.992
Ye49	212.00	1422.138	.859	.992
Ye50	212.20	1409.200	.913	.992

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณภิกา ตันตีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

Signature Code : FbMCiKX၈၈၁၂၃၄၅၆၇၈၉၀



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายอำนาจ พันละออง : โทร ๐๘๒-๗๕๙๔๖๗๘

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงข่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ พันละออง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นายอำนาจ พันละออง กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณษา ตันตีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖NfidZUwGAOc๗LBMyc



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายอำนาจ พันละออง : โทร ๐๘๒-๗๕๙๔๖๗๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองปลิง (นาคอุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ พันละออง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นายอำนาจ พันละออง กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการกำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านและบุคลากรใน หน่วยงานของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณนิกา ดันดีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : FbNfidZUwGAOcwtLBMyC



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายอำนาจ พันละออง : โทร ๐๘๒-๗๕๙๔๖๗๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/๓๔๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ QR Code จำนวน ๑ ฉบับ
๒. รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ พันละออง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนในสังกัดของท่าน เพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามผ่าน QR Code ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้ ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสืบไป มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูมิพิพัฒน์ พันละออง)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖MCiKX๗๓๒Lk๗GnzRsWD



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายอำนาจ พันละออง : โทร ๐๘๒-๗๕๙๔๖๗๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”