

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร  
โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์  
Need Factor Analysis for Developing the Potential of Teachers and  
Administrators Teacher Professional Development Joint School Faculty of  
Education Uttaradit Rajabhat University

สุกัญญา รุจิเมธธา<sup>1</sup> พิมพกา ธรรมสิทธิ์<sup>2</sup> หยกแก้ว กมลวรเดช<sup>3</sup> ชัชภูมิ สีชมภู<sup>4</sup> ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง<sup>5</sup>  
Sukunya Rujimethabhas, Phimphaka Thammasit, Yokkaew kamolvoradej,  
Chatphum Sichomphoo, Tinnakrittapar Rungmuang

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการและวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรของการวิจัยจำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร จำนวน 19 ประเด็น มีค่าเฉลี่ย ความต้องการเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ดัชนี KMO เท่ากับ 0.865 แสดงว่า

---

Received: 2025-07-29 Revised: 2025-08-12 Accepted: 2025-08-13

<sup>1</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: R.sukunya@uru.ac.th

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: phimphakathammasit@gmail.com

<sup>3</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: yokkaew.kampl@gmail.com

<sup>4</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: Chat.chomphoo@gmail.com

<sup>5</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Lecturer in the Master of Education Program in Educational Administration. E-mail: tinnakrittapat.run@live.ur.ac.th

จำนวนข้อมูลมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด เท่ากับ 77.619 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 35.599 มีจำนวน 11 ประเด็น องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 22.883 มีจำนวน 5 ประเด็น และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 19.137 มีจำนวน 3 ประเด็น

**คำสำคัญ (Keywords) :** การวิเคราะห์องค์ประกอบ; การพัฒนาศักยภาพ ครูและผู้บริหาร; ความต้องการ

### Abstract

The objective of this research was to study the level of needs and factor analysis for developing the potential of teachers and school administrators in participating in the professional development of teachers in the Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University. This research employed a quantitative method. The research population consisted of 63 people. The research tool was a questionnaire on the needs for developing the potential of teachers and administrators. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation. and exploratory factor analysis.

The research results found that:

1. Results of the study on the level of need for developing the potential of teachers and school administrators to jointly develop the teaching profession at the Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, showed that there were 19 issues in developing the potential of teachers and administrators, with a mean need of 4.56 and a standard deviation of 0.68, with the need for development at the highest level.

2. Results of analysis of the components of the need for developing the potential of teachers and administrators of joint schools showed that the KMO index was equal to 0.865, indicating that the amount of data was sufficient for factor analysis. There were 3 components with a total percent variance equal to 77.619: 1.Developing academic work towards excellence explained the percentage of variance of the components, 35.599%, with 11 issues; 2.research and development of learning management innovations explained the percentage of variance of the components, 22.883%, with 5 issues; and 3.Work design and supervision using AI can explained a percentage of the variance of the components, 19.137 percent, with 3 issues.

**Keywords:** factor analysis; developing the potential of teachers and administrators; needs

### บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาในยุค 5.1 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการผสมผสานโลกจริงและ

โลกเสมือนเข้าด้วยกัน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตและทำงานในอนาคต ซึ่งการศึกษา 5.0 ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านสังคม อารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย แนวทางการศึกษาของไทยจึงมุ่งก้าวสู่ยุค 5.0 คือ การใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559: 157) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนผ่านจากการสร้างนวัตกรรมได้ในการศึกษายุค 4.0 สู่การ ใช้นวัตกรรมในยุค 5.0 ที่ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม ดังนั้น การจัดการศึกษาในอนาคต เครือข่าย คือผู้ที่มิ ่บทบาทสำคัญที่จะต้องดำเนินการใน 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) สร้างความยั่งยืนในทุกกระดับ 2) ยกระดับ คุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบต่อ ให้ความร่วมมือ 3) กำหนดสาระคิดให้ใหญ่ขึ้น 4) เป็นพลังผลักดัน เพื่อส่งเสริมให้การศึกษาของชาติ สนใจวิถีชีวิตที่ดีงาม 5) พัฒนาและสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นคานาถัดให้การศึกษา ของชาติดำเนินไปในแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ยุค 5.0 ดังนั้นแนวทางในการ พัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนจึงต้องนำแนวคิด การศึกษา 5.0 ไปใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี แสวงหาความรู้ต่อยอด องค์ความรู้ ยึดหลักการมีส่วนร่วมและเป็นการศึกษาสู่ออนาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์และนำนวัตกรรม ไปใช้อย่างต่อเนื่องชั่วชีวิตอย่างแท้จริง (แววรณ จันทรชุกลิน และคณะ, 2566: 1710)

คณะครุศาสตร์เป็นแหล่งผลิตครูและผู้บริหารให้กับสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษาได้วิเคราะห์ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาแต่ละยุค เพื่อให้ครูและผู้บริหารในเขตพื้นที่บริการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้การศึกษาในแต่ละพื้นที่ได้รับการพัฒนาให้ทันยุคทันสมัย ทำให้เป็นผลประโยชน์สูงสุดสู่ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารมีขอบข่ายหลากหลายประเด็นยังไม่มีการจัดเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน ข้อดีของการจัดรวมประเด็นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารคือได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือส่งเสริมครูและผู้บริหารได้สอดคล้องตรงประเด็นกับความต้องการในการพัฒนาส่งผลให้ใช้งบประมาณที่คุ้มค่า และเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดจากการผลิตโดยครูและผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ โดยการพัฒนาครูและผู้บริหารควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จากการสังเคราะห์งานวิจัยของการสังเคราะห์งานวิจัยของ ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560: 175) ปณตนนท์ เกียรประภากุล และคณะ (2561: 114-116) พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพครู ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ครูควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยี 4) ด้านการทำงานร่วมกัน ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานร่วมกับชุมชน และ ความต้องการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ

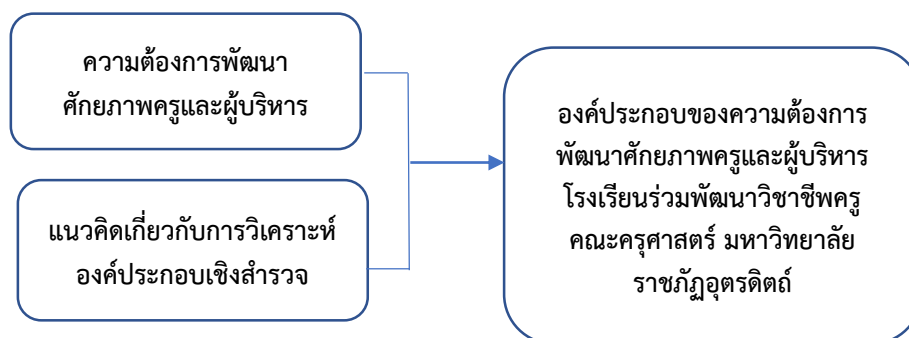
การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านความรู้และทักษะ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การประกันคุณภาพ และการติดตามประเมินผล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 4) ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนแก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน จะได้เห็นว่าการกำหนดประเด็นในการพัฒนาอย่างกว้าง ๆ ซึ่งในบางประเด็นอาจเป็นเรื่องที่สามารถเชื่อมโยงหรือบูรณาการกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่พัฒนาครูและผู้บริหารจึงควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจัดหมวดหมู่ประเด็นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหาร

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนในลำดับต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยมีดังนี้

#### 1. ขอบเขตของการวิจัย

##### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงบูรณาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการ

ยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ด้านการประยุกต์ใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้และบริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

## 1.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 63 คน

## 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ในจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอ น่าน สุโขทัยและพิษณุโลก

## 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤศจิกายน 2567-มิถุนายน 2568

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ เช่น ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน จังหวัด และประสบการณ์ในการทำงาน (2) คำถามวัดระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และ (3) คำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.967 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

### 3.1 ติดต่อประสานงานขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.2 นัดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 นำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารส่งให้กับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ตอบข้อมูล

### 3.4 ตรวจสอบจำนวนข้อมูลว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลหรือไม่

### 3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อแสดงลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน จังหวัด และประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อแสดงระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดหมวดหมู่ความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาในระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ แสดงดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

| ประเด็นในการพัฒนา                                             | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความต้องการ |
|---------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| 1. เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก                             | 4.44        | 0.68                 | มาก              |
| 2. การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้       | 4.71        | 0.50                 | มากที่สุด        |
| 3. การสอนเชิงบูรณาการ                                         | 4.42        | 0.77                 | มาก              |
| 4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน                              | 4.35        | 0.73                 | มาก              |
| 5. การวิจัยและพัฒนา                                           | 4.38        | 0.70                 | มาก              |
| 6. การนิเทศยุคใหม่                                            | 4.65        | 0.53                 | มากที่สุด        |
| 7. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้                               | 4.60        | 0.64                 | มากที่สุด        |
| 8. การบริหารกิจการและกิจกรรมนักเรียน                          | 4.52        | 0.62                 | มากที่สุด        |
| 9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่                    | 4.58        | 0.71                 | มากที่สุด        |
| 10. การประกันคุณภาพการศึกษา                                   | 4.67        | 0.63                 | มากที่สุด        |
| 11. ทักษะการคิดเชิงออกแบบ                                     | 4.54        | 0.74                 | มากที่สุด        |
| 12. แนวทางการนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ                   | 4.54        | 0.77                 | มากที่สุด        |
| 13. การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน               | 4.77        | 0.47                 | มากที่สุด        |
| 14. ภาวะผู้นำทางวิชาการ / ผู้นำการเปลี่ยนแปลง                 | 4.58        | 0.68                 | มากที่สุด        |
| 15. เทคนิคการสื่อสารและโน้มน้าว                               | 4.63        | 0.73                 | มากที่สุด        |
| 16. การทำงานร่วมกันกับชุมชนเป็นฐาน                            | 4.50        | 0.80                 | มาก              |
| 17. การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน                | 4.54        | 0.80                 | มากที่สุด        |
| 18. กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน                           | 4.65        | 0.73                 | มากที่สุด        |
| 19. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้สำหรับเด็กประถมศึกษาตอนต้น | 4.63        | 0.64                 | มากที่สุด        |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                                              | <b>4.56</b> | <b>0.68</b>          | <b>มากที่สุด</b> |

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารจำนวน 19 ประเด็น มีค่าเฉลี่ย ความต้องการเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ แสดงดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

| องค์ประกอบ                                                                                            | ประเด็นที่ต้องการพัฒนา                        | Eigenvalue | ร้อยละความแปรปรวน |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------|-------------------|
| องค์ประกอบที่ 1 :<br>การพัฒนางานวิชาการ<br>สู่ความเป็นเลิศ                                            | 7,8,9,10,12,14,15,16,17,18,19<br>(11 ประเด็น) | 6.764      | 35.599            |
| องค์ประกอบที่ 2 :<br>การวิจัยและพัฒนา<br>นวัตกรรมจัดการเรียนรู้                                       | 1,3,4,5,11<br>(5 ประเด็น)                     | 4.348      | 22.883            |
| องค์ประกอบที่ 3 :<br>การออกแบบการทำงาน<br>และการนิเทศโดยใช้ AI                                        | 2,6,13<br>(3 ประเด็น)                         | 3.636      | 19.137            |
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.865<br>ร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด = 77.619 |                                               |            |                   |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ดัชนี KMO เท่ากับ 0.865 แสดงว่าจำนวนข้อมูลมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าร้อยละความแปรปรวนรวมทั้งหมด เท่ากับ 77.619 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 11 ประเด็น ได้แก่ 7) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 8) การบริหารกิจการและกิจกรรมนักเรียน 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) แนวทางการนำหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติ 14) ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 15) เทคนิคการสื่อสารและโน้มน้าว 16) การทำงานร่วมกันกับชุมชนเป็นฐาน 17) การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 18) กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน และ 19) การพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้สำหรับเด็กประถมศึกษาตอนต้น ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 35.599

องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การสอนเชิงบูรณาการ 4) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5) การวิจัยและพัฒนา และ 11) ทักษะการคิดเชิงออกแบบ ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 22.883

องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ 2) การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ 6) การนิเทศยุคใหม่ 13) การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน ประเด็นในความต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอธิบายร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ ร้อยละ 19.137

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย 2 ประเด็นสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะประเด็นที่ใช้ในการสอบถามครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการความต้องการพัฒนาศักยภาพได้จากการสังเคราะห์จากทักษะที่จำเป็นของครูและผู้บริหารในยุคของการศึกษา 5.0 ซึ่งครูและผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการปรับตัว และทักษะความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แววรรณ จันท์ชุกกลีน และคณะ (2566: 1713) ที่กล่าวว่าทักษะที่จำเป็นของครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย การทำงานเชิงบูรณาการ การบูรณาการระหว่างโลกกายภาพและโลกดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างนวัตกรรมที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง และ การพัฒนาที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิมลรัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล (2564) และ กิตติณัฐ สุนทรวิสัย (2567: 393) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรู้เทคโนโลยีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การหาโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาและ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการประสบการณ์ทางด้าน IT มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเองและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ชุมชน และสังคมโดยสามารถประเมิน ความพร้อมด้านดิจิทัลของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถอภิปรายจำแนกในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์ประกอบที่มีร้อยละความแปรปรวนที่สามารถอธิบายองค์ประกอบได้สูงที่สุด โดยมีประเด็นความต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของงานวิชาการ เพราะ ในประเด็นความต้องการพัฒนาในองค์ประกอบนี้ครูและผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้หรือแนวทางไปปรับปรุงหรือยกระดับงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเอง การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ คือ การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดทฤษฎีของ สุนีย์ ชัยสุขสังข์ (2557: 104-105) อมรดา พุทธินันท์ (2561: 176-183) Hoy and Miskel (2001: 122) และ Eith (2022: 87) สรุปได้ว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ สู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ขอบข่ายงาน

วิชาการที่ชี้วัดประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาด้านวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐาน ทัดเทียมระดับสากลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นำสู่ขีดความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล การนิเทศการศึกษา การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนั้นยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิณา ปล่องทอง และคณะ (2566: 484) พบว่า การบริหารงานวิชาการสู่ความ เป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบย่อย และกระบวนการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 แนวทาง ชั้นที่ 2 การนำไปปฏิบัติ ชั้นที่ 3 การทบทวนและ การปรับปรุง และ ชั้นที่ 4 การบูรณาการ และ ผลการประเมินรูปแบบ การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์โดยรวมอยู่ระดับ มากที่สุด ทุกประเด็นรายการ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยมีประเด็นความ ต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสอนเชิงบูรณาการ การวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียน การวิจัยและพัฒนา และ ทักษะการคิดเชิงออกแบบ เพราะ ในประเด็นความต้องการพัฒนาใน องค์ประกอบนี้ การพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เป็น กระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นนวัตกรรมใน การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ซึ่ง สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ ใหญ่ (2562: 1) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม” ว่า โลกอนาคตเป็นพื้นที่สำหรับ คนที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative and Innovation) ทุกสาขาอาชีพ มีความต้องการ บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแปลงความคิดสร้างสรรค์นั้นไปเป็นนวัตกรรมได้ด้วยเหตุนี้การ พัฒนาผู้เรียนจึง จำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ไปพัฒนาให้เกิด นวัตกรรมได้จริง เรียกว่า “ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม”

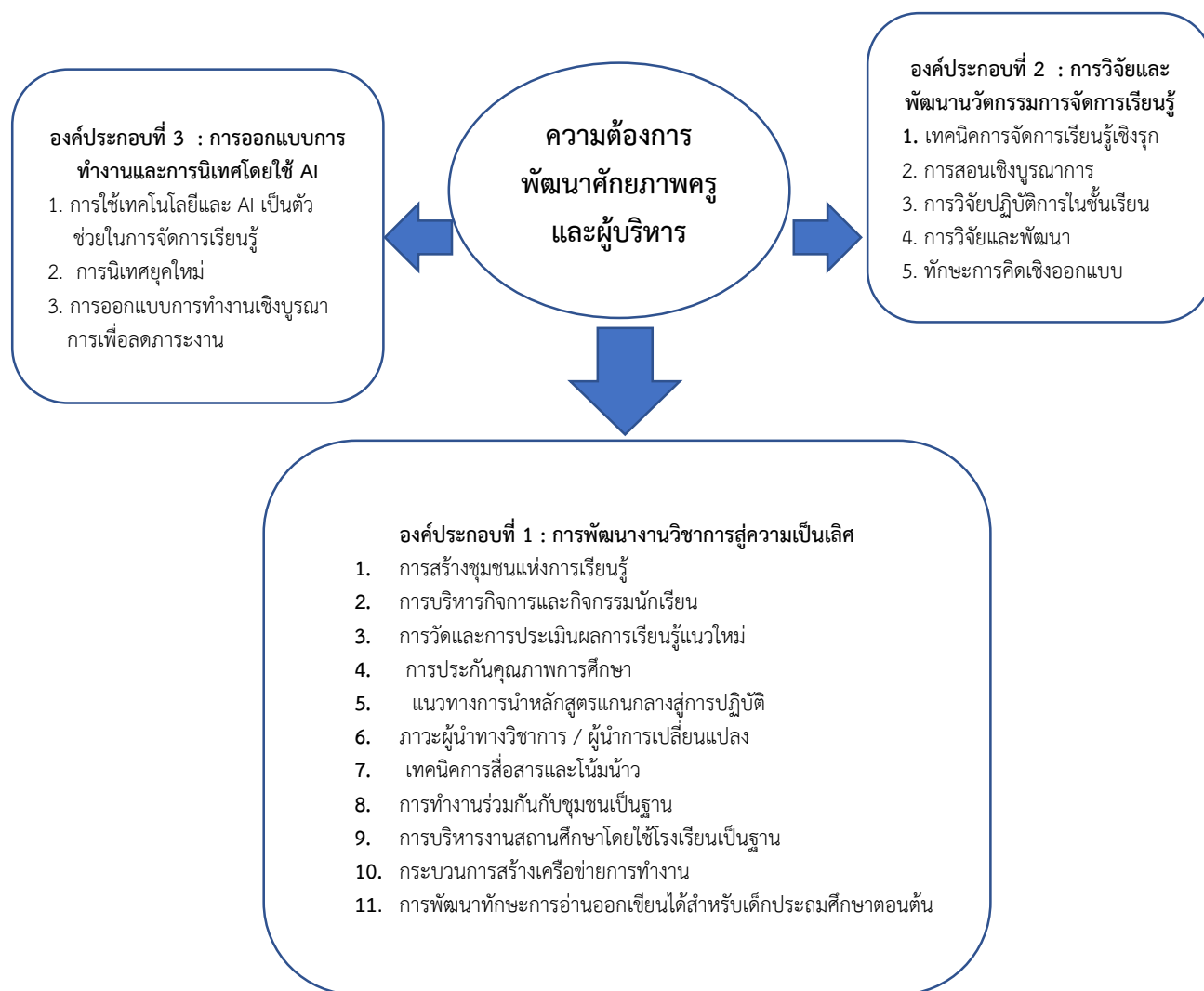
2.3 องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI โดยมีประเด็นความ ต้องการสัมพันธ์กับเรื่องของ การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศยุคใหม่ และ การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน เพราะ ในประเด็นความต้องการในองค์ประกอบนี้ครู และผู้บริหารต้องการออกแบบการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและลดภาระงานด้านงานเอกสารเพื่อจะได้ มีเวลาออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรตริ ทรัพย์ประวัต (2568: 710-711) พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้อง และเข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการ นำเอาปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน และหนึ่งในกระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” ซึ่งมีหน้าที่ สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอนไปสู่คุณภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน บทความนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ในการพัฒนา คุณภาพและส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และชี้ให้เห็นว่า

การนำ AI ไปใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษานั้น สามารถช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีและส่งเสริม การใช้ข้อมูลต่างๆในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่าง โปร่งใสมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ที่พร้อมขับเคลื่อน สนับสนุน และส่งเสริมการ นิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและ รองรับการศึกษาในอนาคต

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนา วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ โดยการนำประเด็นของการศึกษายุค 5.0 เป็นกรอบประเด็นในการกำหนดความ ต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหาร และดำเนินการจัดหมวดหมู่ความต้องการโดยใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถจัดได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
  - 1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการ จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 1.2 โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูทุกคนมี “แผนพัฒนาตนเองด้านวิชาการ” อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนา
  - 1.3 ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่อง
2. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
  - 2.1 สนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) โดยควบคู่กับการ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในบริบทจริง
  - 2.2 จัดตั้ง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) ในระดับสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนแนวคิด การทดลองนวัตกรรม และการวิเคราะห์ผล
  - 2.3 ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมผ่านเวทีวิชาการหรือระบบออนไลน์ เพื่อ กระตุ้นความภาคภูมิใจและการต่อยอดพัฒนาดตนเอง
3. การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI สามารถนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติได้ดังนี้
  - 3.1 จัดอบรมการใช้เครื่องมือ AI เช่น ChatGPT, Canva AI, Google Bard, Scispace, Hix.ai, Perplexity และระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงการศึกษา เพื่อช่วยในการวางแผนและติดตามงาน
  - 3.2 ผู้บริหารควรออกแบบระบบนิเทศภายในที่ใช้เทคโนโลยี AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ คะแนนประเมิน หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
  - 3.3 ส่งเสริมให้ครูใช้ AI ในการช่วยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้ปกครอง และ การประเมินผลผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น คณะครุศาสตร์ควรจัดกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูในหัวข้อดังต่อไปนี้ 5 ลำดับแรก ได้แก่ การออกแบบการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อลดภาระงาน การใช้เทคโนโลยีและ AI เป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายการทำงาน และการนิเทศยุคใหม่ ตามลำดับ

1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนางานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

และ องค์ประกอบที่ 3 การออกแบบการทำงานและการนิเทศโดยใช้ AI ดังนั้น คณะครุศาสตร์ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูและผู้บริหารได้เข้ารับการพัฒนาและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ควรนำประเด็นดังกล่าวจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้กับนักศึกษาทุกระดับที่เปิดสอนได้พัฒนาศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบความต้องการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบกำกับติดตามการพัฒนา ศักยภาพครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติณัฐ สุนทรวิสัย. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต เทศร์งสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 2(2): 387-400.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 12(พิเศษ): 168-184.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุลและคณะ. (2561). ผลการพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 10(1): 107-119.
- ปาวิณา ปล่องทอง และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 17(55): 483-497.
- พิมลรัตน์ ธีพัฒน์วิจิตรกุล. (2564). *Leadership 5.0 ผู้นำยุคใหม่*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.wearecp.com/hrcp-20122021/> สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2568.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นมากกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- แวววรรณ จันทรชุกกลิ่น และคณะ. (2566). การพัฒนากุลยุทธ์การบริหารนวัตกรรมทางการศึกษาในยุค การศึกษา 5.0. *Journal of MCU Peace Studies*. 11(5): 1708-1720.

- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนทางเลือก. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิตร์ ทรัพย์ประวัต. (2568). ปัญหาประติสัมพันธ์กับการนิเทศภายใน: แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 “ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน” วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา: 705-712.
- อมลรดา พุทธินันท์. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Eith. (2002). **Vision, Roles, and Competencies of the 21st Century.** Community College Continuing Education Department Head, Columbia University Teacher College.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2001). **Education Administration: Theory.** (6th ed.). McGraw-Hill.

