

แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564



APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF NAVAMINDA
KASATRIYADHIRAJ ROYAL AIR FORCE ACADAMY BASED ON THE CONCEPT OF
AGILE LEADERSHIP

Flg.Off. Kodchakorn Harnwises

A Master Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management
Department of Education Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education Chulalongkorn University
Academic Year 2021

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
	ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
โดย	เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ
สาขาวิชา	บริหารการศึกษ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตน์วานิชย์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลโสภาส)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจนรัตน์วานิชย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ)

กขกร หาญวิเศษ : แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF NAVAMINDA KASATRIYADHIRAJ ROYAL AIR FORCE ACADEMY BASED ON THE CONCEPT OF AGILE LEADERSHIP)

อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจนรัตน์วณิชย์, ทั้งหมด 257 หน้า


การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร และคณาจารย์ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวมทั้งสิ้น 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.732$) และมากที่สุด ($\bar{X} = 4.641$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การวัดประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.254$) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.244$) ลำดับถัดมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.241$) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.236$) เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.732$) และมากที่สุด ($\bar{X} = 4.646$) ตามลำดับ โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified} = 0.273$) 2) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีทั้งสิ้น 4 แนวทางหลัก (1) พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน (2) ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (3) พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และ (4) ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....

#6380001927: MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORDS: ACADEMIC MANAGEMENT / AGILE LEADERSHIP

KODCHAKORN HARNWISES: (APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT OF NAVAMINDA KASATRIYADHIRAJ ROYAL AIR FORCE ACADAMY BASED ON THE CONCEPT OF AGILE LEADERSHIP)

ADVISOR:NIPACHCHA ROJRATANAVANIT, Ph.D., 257 pp.

This study was a descriptive research. The objectives were 1) to study the current and the desirable states and to assess the priority need index of developing academic management of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy based on the concept of agile leadership and 2) to propose approaches for developing academic management of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy based on the concept of agile leadership. The informants were directors, and teachers, totally 33, of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy. The research instruments were a rating-scaled questionnaire about approaches for developing academic management of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy based on the concept of agile leadership and evaluation form to testify appropriateness and feasibility of approaches. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{Modified}$, mode ,and content analysis.


The research findings showed that: 1) overall, the current and desirable states of academic management of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy based on the concept of agile leadership were at a high level ($\bar{x} = 3.732$) and the highest level ($\bar{x} = 4.641$), respectively. The first priority need index fell on evaluation ($PNI_{Modified} = 0.254$) followed by curriculum development ($PNI_{Modified} = 0.244$) learning Management ($PNI_{Modified} = 0.241$) and research for developing education ($PNI_{Modified} = 0.236$), respectively. The current and desirable state of agile leadership were at at a high level ($\bar{x} = 3.732$) and the highest ($\bar{x} = 4.646$). The aspect with the highest need was Fast Making Decision ($PNI_{Modified} = 0.273$), respectively. There were four approaches for developing academic management of Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy based on the concept of agile leadership. The approaches sorted by priority needs index were (1) Transform measurement and evaluation approaches focused on promoting agile leadership in learners, (2) Upgrade the school curriculum to develop learners with agile leadership,. (3) Develop the learning process for learners to have fluent leadership, (4) Promote integrative research to improve educational quality by incorporating the concept of agile leadership.

Department: Education Policy
Management and Leadership

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2021

Student's Signature 

Advisor's Signature 

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนพาณิชย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุดาโห ที่สละเวลาในการให้คำปรึกษา ทำให้การทำสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส ประธานสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะแนวทางสำหรับการปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส และ นาวาอากาศโทหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หฤทัยทิพย์ ตันทเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ ผู้ประเมินร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว รองศาสตราจารย์ ดร. อธิภัทร กุโลภาส นาวาอากาศเอก เอกชัย น้อยพันธุ์ และนาวาอากาศเอกนราวัต แก้วมุกดา ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณผู้บริหารและคณาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ขอขอบพระคุณกำลังใจและความช่วยเหลือที่มีให้ทุกเวลา รวมถึงความห่วงใยอันมีค่ายิ่งจากคุณพ่อ คุณแม่ ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าทุกท่าน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแผนกโครงการศึกษา กองการศึกษา สำนักงานการปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ทำให้ได้ทราบว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นมีอยู่จริง

ขอขอบคุณ เรืออากาศเอก ณิชกร พร้อมเทพ ที่ให้กำลังใจมาตลอด ห่วงใยสุขภาพ และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจตลอดจนอนุเคราะห์ข้อมูลบางส่วนที่ไม่อาจสืบค้นเป็นลายลักษณ์อักษรได้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ นายชัยรัตน์ อินทวงศ์ นางสาวโชติกา เนตรหาญ นางสาวสุชานันท์ พันทวี นางสาววศมน ใจชื่น นางพุดธอักษร แท่งทอง และเพื่อน ๆ นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่อยู่เคียงข้างกันมาตลอด รวมทั้งให้คำปรึกษาและเป็นที่กำลังใจให้กันเสมอมาจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 นิยามศัพท์	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ขอบเขตการวิจัย	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	11
2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	11
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	12
2.1.3 สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ	30
2.2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ	31
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ	31

2.2.3 ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ	33
2.3 ข้อมูลและนโยบายด้านวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	49
2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	49
2.3.2 กลยุทธ์การดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	53
2.3.3 บทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	55
2.3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายเรืออากาศ	56
2.3.5 นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ.....	58
2.3.6 ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ.....	58
2.3.7 สมรรถนะหลักของกองทัพอากาศ.....	64
2.3.8 นโยบายผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	65
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	67
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ	68
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทกองทัพอากาศ.....	71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
3.5 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว.....	93

3.6 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	94
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินท กษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	103
4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	103
4.1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	106
4.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของ ขอบข่ายการบริหารวิชาการ	107
4.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร	110
4.1.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	113
4.1.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล	116

4.1.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	120
4.1.8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม.....	123
4.1.9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	124
4.1.10 ผลสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	126
4.1.11 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	130
4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	133
4.2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช... ..	133
ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	133
4.2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหาร	153
วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	153
4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิด ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	168
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	174
5.1 สรุปผลการวิจัย	174
5.1.1 สรุปความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม	174

5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ	
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว รายด้าน	175
5.1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ	
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว.....	175
5.1.4 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	
ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	176
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	179
5.2.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ	
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	179
5.2.2 แนวทางพัฒนาการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ	
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว.....	183
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	186
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	186
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	186
รายการอ้างอิง.....	187
ภาษาไทย.....	187
ภาษาต่างประเทศ.....	192
ภาคผนวก	194
ภาคผนวก ก	195
ภาคผนวก ข	198
ภาคผนวก ค	223
ภาคผนวก ง.....	240

ภาคผนวก จ	249
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	257

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์และจัดกลุ่มกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	23
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะนายทหารที่กองทัพอากาศต้องการ	27
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารวิชาการ	38
ตารางที่ 4 ตารางโครงสร้างของเนื้อหา (table of specification).....	69
ตารางที่ 5 ตารางสรุปผลค่า IOC ที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	71
ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	97
ตารางที่ 7 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ.....	108
ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	110
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	114
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล	117
ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	120
ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม.....	123
ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	125
ตารางที่ 15 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว.....	126

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ อากาศยานมณฑลพิธีราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	131
ตารางที่ 17 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศยานมณฑลพิธีราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	136
ตารางที่ 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน นายเรืออากาศยานมณฑลพิธีราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	153
ตารางที่ 19 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศยานมณฑลพิธีราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วที่ปรับปรุงแล้ว	162
ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศยานมณฑลพิธีราชตาม แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	168

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
รูปที่ 2 “HAVE MODEL”	16
รูปที่ 3 “The Agile Leader”	19
รูปที่ 4 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยพื้นฐาน การวิจัยประยุกต์ และการวิจัยและพัฒนา.....	46
รูปที่ 5 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช.....	50
รูปที่ 6 โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	50
รูปที่ 7 แนวทาง“SMART” เพื่อการพัฒนานักเรียนนายเรืออากาศ.....	55
รูปที่ 8 หลักคิด POWER.....	56
รูปที่ 9 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามระบบขั้นปี (Leadership Development Model : LDM)..	57
รูปที่ 10 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	173

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

เนื่องจากในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” โดยคำว่า “VUCA World” มีที่มาจากตัวอักษร 4 ตัวประกอบเข้าด้วยกัน V คือ ความผันผวน (Volatility) U คือ ความไม่ชัดเจน (Uncertainty) C คือ ความซับซ้อน (Complexity) และ A คือ ความคลุมเครือ (Ambiguity) (บุษบา สุธีธร, 2563) ประกอบกับในขณะนี้ องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความต้องการของผู้บริโภค เทคโนโลยี อันสามารถเห็นได้ชัดจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2563) และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนความจำเป็นของคุณลักษณะผู้นำต้องปรับตัว ไม่เช่นนั้นแล้วจะเกิดผลกระทบในทุกมิติทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคมในระดับประเทศ

วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทยในปัจจุบัน คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) จากข้อความข้างต้น “ความมั่นคง” ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่อนาคต ซึ่ง “ความมั่นคง” นี้หมายถึง ความปลอดภัยในทุกมิติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) โดยมีมิติทางการทหารเป็นมิติหลักมิติหนึ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อวางรากฐานประเทศไทยไปสู่ “ความมั่นคง” ตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน, 2561)

กองทัพอากาศ เป็นเหล่าทัพหนึ่งซึ่งสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ เพื่อป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศ ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, 2551) เมื่อพิจารณาถึงแหล่งผลิตและบ่มเพาะกำลังพลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจข้างต้นของกองทัพอากาศ จะเห็นบทบาทสำคัญของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ซึ่งมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่า “สถาบันหลักที่ผลิตนายทหารอาชีพที่มีภาวะผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบิน รวมถึงเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (คณะอนุกรรมการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, 2564)

สืบเนื่องจากวิสัยทัศน์ข้างต้น เป็นหมุดหมายสำคัญอันนำไปสู่พันธกิจของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ที่จะผลิตนักเรียนนายเรืออากาศให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยส่งเสริมความเป็นผู้นำ ตามค่านิยมกองทัพอากาศ คือ AIR โดย A (AIRMANSHIP ความเป็นทหารอากาศ) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะการเป็นทหารอากาศ และเป็นตัวชี้วัดว่ามีคุณลักษณะตรงตามค่านิยมหลัก ซึ่งจะต้องสามารถคาดการณ์ความเสี่ยง และตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ (ประกาศกองทัพอากาศเรื่อง ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (RTAF Core Values), 2554) โดยที่ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จะเป็นผู้ที่มีค่านิยมหลักของกองทัพอากาศได้นั้น จะต้องมีความสมรรถนะหลักของกองทัพอากาศประกอบอยู่ในตัวบุคคล (แผนปฏิบัติการ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.น.ก.) ปี พ.ศ.2563, 2562)

ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (Agile Leadership) คือภาวะของผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว ในทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ประการที่จะนำผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) และ ความโปร่งใส (transparency) โดยสมรรถนะดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการยกระดับการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการพัฒนาในระดับประเทศ จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามบริบทปัจจุบัน

การส่งเสริมสมรรถนะข้างต้น ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ที่ได้มีการกำหนดว่าจะต้องประสบผล ร้อยละ 100 เนื่องจากนักเรียนนายเรืออากาศที่สมบูรณ์พร้อมด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์เหล่านี้ ล้วนเป็นอนาคตกำลังพลของกองทัพอากาศในระดับนายทหารสัญญาบัตร (แผนปฏิบัติการ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.น.ก.) ปี พ.ศ.2563, 2562) ทางโรงเรียนจึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาแบบ SMART เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถทั้งทางวิชาการ และสมรรถนะภาวะผู้นำตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประกอบกับสถานการณ์ VUCA WORLD ในปัจจุบันแล้ว แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วจึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และกองทัพอากาศได้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากประเด็นข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ควรกำหนดแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาให้นักเรียนนายเรืออากาศให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เพื่อตอบสนองต่อความสำคัญและความจำเป็นที่เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาภาระงานใน

สถานศึกษา พบว่างานบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบ SMART ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่ได้กำหนดแนวทางสำคัญประการแรกที่จะนำไปสู่การผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของกองทัพอากาศ ivaว่าสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงและพัฒนาด้านงานวิชาการ ทั้งในด้านหลักสูตร และรวมไปถึงรูปแบบและพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ในบริบทนอกเหนือไปจากนโยบายของสถานศึกษายังพบว่า งานบริหารวิชาการยังมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมไปถึงในด้านการวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้เกิดการติดตามและการพัฒนากลวิธีในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่า แนวทางและกระบวนการพัฒนานักเรียนนายเรืออากาศของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรบริหารจัดการด้านงานวิชาการจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยการบริหารวิชาการ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) โดยขอบข่ายของการบริหารวิชาการมีหลายขอบข่าย แต่เมื่อเทียบกับบริบทสถานศึกษา และบุคลากรของโรงเรียนแล้ว องค์ประกอบที่จำเป็นมี 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้มีการปรับปรุงหลักสูตรทุก ๆ 5 ปี ตามนโยบายของสภากาการศึกษาของกองทัพอากาศ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในส่วนดังกล่าว เพราะถือเป็นจุดเริ่มต้นในการผลิตนักเรียนอันมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กองทัพอากาศต้องการ รวมไปถึงอาจารย์ผู้สอนควรกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำแบบคล่องแคล่วได้อย่างเป็นระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดแทรกภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้กับนักเรียนได้ การวัดและประเมินผล ผู้ประเมิน ทั้งตัวนักเรียนนายเรืออากาศเอง อาจารย์ ผู้บริหาร ตลอดจนผู้ร่วมงานกับนักเรียนสามารถชี้วัดได้ว่า นักเรียนนายเรืออากาศมีลักษณะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งครูอาจารย์และผู้บริหารต้องประสานความร่วมมือทั้งในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักเรียนสู่การเป็นผู้นำของกองทัพอากาศในอนาคต

การบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช แบ่งการบริหารวิชาการได้เป็น กองการศึกษา กองวิชาทหาร และกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ (กองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ,2563) ซึ่งการฝึกศึกษาตามหลักสูตรของโรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาผู้เรียนหลายรูปแบบ ทั้งการ

เรียนการสอนวิชาการระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) และมีการส่งเสริมภาวะผู้นำผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อาทิ การฝึกวิชาทหาร การฝึกภาคสนาม การเรียนรู้ผ่านสนามทดสอบกำลังใจ (Obstacle Course) การฝึกปกครองบังคับบัญชาของนักเรียนแต่ละชั้นปี ฯลฯ อย่างไรก็ตาม งานบริหารวิชาการของโรงเรียนยังไม่มีกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำคล่องแคล่วลงในหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้แม้ว่างานบริหารวิชาการของโรงเรียนจะมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำที่นักเรียนนายเรืออากาศพึงมี ในการปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามสาระในหลักสูตรยังคงเป็นเพียงในระดับภาวะผู้นำพื้นฐาน และยังคงไม่ครอบคลุมถึงแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคต เป็นผลให้นักเรียนนายเรืออากาศยังคงขาดโอกาสสำคัญในการปลูกฝังคุณลักษณะความเป็นภาวะผู้นำคล่องแคล่ว นอกจากนี้การนำแนวคิดดังกล่าวมาบรรจุในงานบริหารวิชาการของโรงเรียน ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่กองทัพอากาศต้องการ อีกทั้ง การมีคุณลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนที่ไปปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ ส่งผลต่อการยกระดับองค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ "One of the Best Air Forces in ASEAN" (ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นที่ได้กล่าวไปทั้งหมดนั้น นำไปสู่การวิจัยในหัวข้อเรื่อง "แนวทางการพัฒนาบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว"

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

1.3.2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

1.4 นิยามศัพท์

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช หมายถึง สถาบันการศึกษาสังกัดกองทัพอากาศ จัดการศึกษาให้นักเรียนนายเรืออากาศ ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีจะได้รับการบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ

ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว หมายถึง ภาวะของผู้คนที่จำเป็นต่อการตอบสนองสถานการณ์ โลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยไม่สามารถคาดเดาได้ มีความซับซ้อน จึงต้องอาศัย ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1. ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) 2. ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) 3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) 5. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) และ 6. ความโปร่งใส (transparency)

ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาเข้าใจตนเอง และผู้อื่น พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีทักษะในการสื่อสารและการ ปฏิสัมพันธ์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อตอบสนองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) หมายถึง การ ตัดสินใจเมื่อมีสถานการณ์เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว แม้ว่าจะมีข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เพื่อให้ทัน ต่อสถานการณ์ อย่างเร่งด่วน

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การยอมรับความเปลี่ยนแปลง อ่อนน้อมถ่อมตน รู้ว่าตนเองไม่ได้สมบูรณ์แบบ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรหาก สถานการณ์เปลี่ยนไป สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูลใหม่ ๆ หรือ หรือมีหลักฐานที่ เชื่อถือได้สนับสนุนมากกว่าข้อมูลเดิม

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้อย่าง เต็มใจ ด้วยวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนออกแบบวัฒนธรรมองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีมให้มีพลังในการก้าวต่อไปได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกคน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีมได้ เป็นจุด ศูนย์รวมของทีมที่ทุกคนไว้วางใจ และพร้อมจะก้าวไปด้วยกัน

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สามารถให้ผู้อื่น ตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลที่มี ชี้แจงสิ่งที่ตัดสินใจได้อย่างชัดเจน

การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนด

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล หมายถึง หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์ การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา

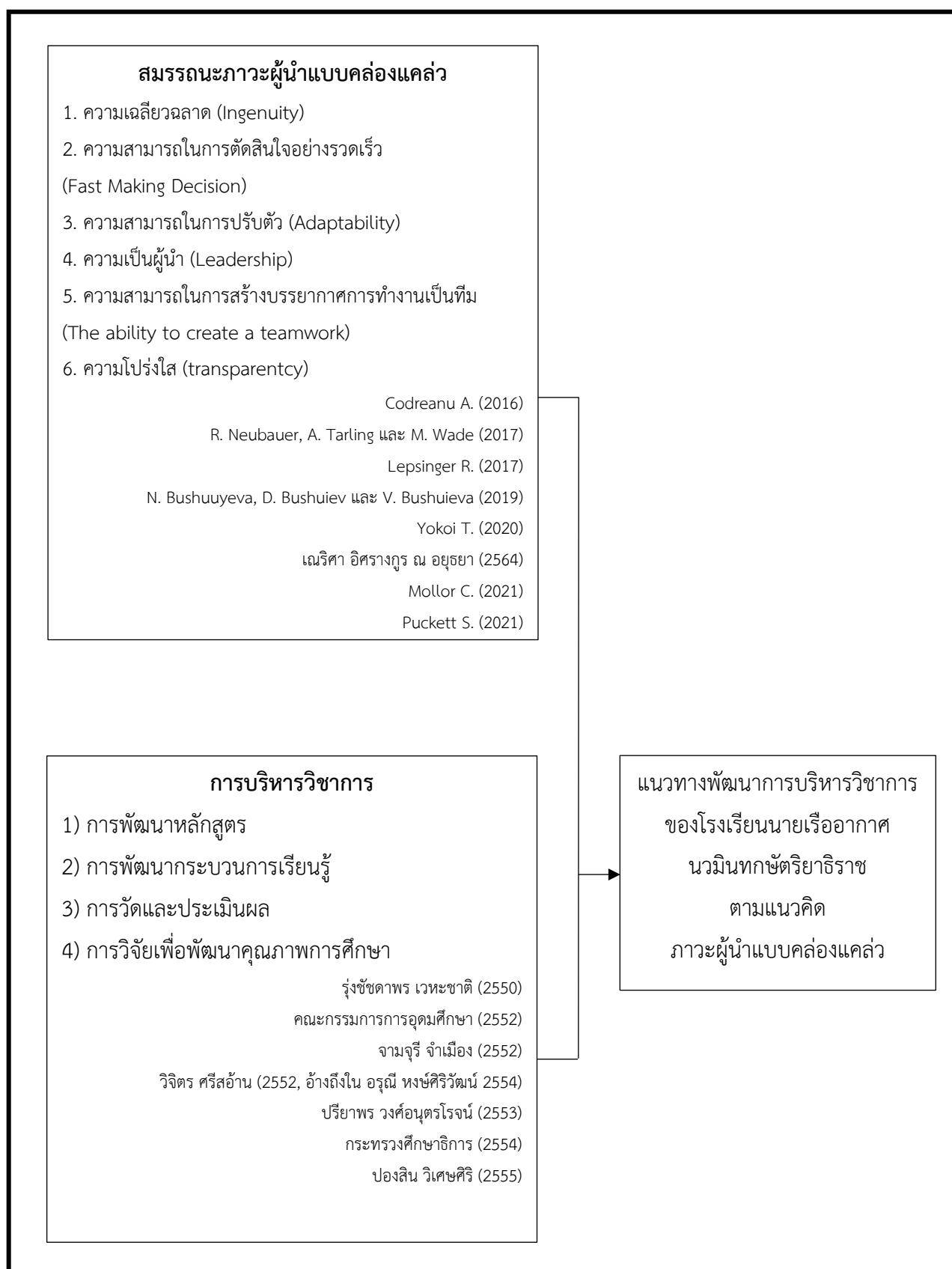
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1.5.1 สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้สังเคราะห์มาจากเป็นแนวคิดของ Codreanu A. (2016) R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017), Lepsinger R. (2017), N. Bushuuyeva, D. Bushuiev และ V. Bushuieva (2019), Yokoi T. (2020), เณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564), Mollor C. (2021), Puckett S.(2021), Francino Y.(2021) และ Adamopoulos A. (2022) มีทั้งหมด 6 สมรรถนะ คือ 1. ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) 2. ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) 3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) 5. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) 6. ความโปร่งใส (transparency)

1.5.2 การบริหารวิชาการ สืบเคราะห์มาจาก พระขุลี อาขวอำรุง (2546) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) จามจุรี จำเมือง (2552) วิจิตร ศรีสอ้าน (2552) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2553) กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ปองสิน วิเศษศิริ (2555) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 (2562) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (ต่อ)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) จำนวน 1 โรงเรียน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีขอบเขตเนื้อหา 2 ขอบเขต ประกอบด้วย 1) แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว 2) การบริหารวิชาการ

1.6.3 ระยะเวลาการศึกษา

เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 – เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2565

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.7.2 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำแบบคล่องแคล่วได้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กำหนดทรัพยากรที่ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับนโยบายการบริหารของโรงเรียนและการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำคล่องแคล่ว

1.7.3 ผู้บริหารของโรงเรียนสามารถกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนนโยบายโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data Driven) ในการสร้างผู้เรียนที่มีภาวะผู้นำอย่างแบบคล่องแคล่วอันเป็นผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของกองทัพอากาศ ท่วมกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่โดยตลอด

1.7.4 กองทัพอากาศมีกำลังพลระดับสัญญาบัตรที่มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสามารถรับมือและตอบสนองต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.1 สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.1.3 สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

2.2.3 ขอบข่ายของงานบริหารวิชาการระดับอุดมศึกษา

2.3 ข้อมูลและนโยบายด้านวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.3.2 กลยุทธ์การดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินท

กษัตริยาธิราช

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายเรืออากาศ

2.3.5 นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ

2.3.6 ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

2.3.7 สมรรถนะหลักของกองทัพอากาศ

2.3.8 นโยบายผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทกองทัพ

2.1 สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2562) กล่าวถึงความหมายของภาวะของผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า คือเป็นแนวคิดในการทำงานซึ่งถือกำเนิดจากบริษัทที่ทำธุรกิจด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ซึ่งแต่เดิมมีวิธีการทำงานแบบน้ำตก ซึ่งทำให้กว่าจะถึงขั้นตอนที่จะทดสอบผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบและสร้างมาตามลำดับขั้นแบบน้ำตก จึงล่าช้า การแก้ไขก็อาจทำได้ยาก สิ้นเปลืองทรัพยากร

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2563) กล่าวความหมายของภาวะของผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าให้กับสังคมทุกภาคส่วน รวมทั้งประเทศชาติในภาพรวม

อริญญา เกลิงศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือผู้ที่มีทักษะการทำงานที่สามารถเชื่อมคนในทีมเข้าด้วยกัน สร้างความสมดุลให้กับคนในองค์กรและความต้องการของลูกค้าได้ และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น ผู้นำแบบคล่องแคล่วต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด โน้มน้าว กระตุ้น และปลุกกระตุ้นคนในทีมให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ไม่ใช่มุ่งทำเป้าหมายแผนงานของตน ผ่านการเรียนรู้พัฒนาให้ดีขึ้นทุกวัน

Betterworks (2021) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า คือรูปแบบความเป็นผู้นำที่จัดอุปสรรคเพื่อไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากทีมที่คล่องตัวทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ความเป็นผู้นำที่คล่องแคล่วจึงขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้นด้วยเวลา และมีทรัพยากรที่สูญเปล่าน้อยลง องค์กรที่คล่องตัวสามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่จากพนักงานได้ด้วยการเสริมศักยภาพให้กับทีม ความคล่องตัวทางธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญในโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าให้กับสังคมทุกภาคส่วน

Masgo E. (2021) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เป็นรูปแบบการจัดการที่โดดเด่น ด้วยความสามารถในการสงบสติอารมณ์เมื่อเผชิญกับแรงกดดัน ตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดกว้างสู่นวัตกรรม ทักษะสร้างแรงบันดาลใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วม และรักษาทีมบนเส้นทางที่ถูกต้อง การจัดลำดับความสำคัญของผู้คนมากกว่ากระบวนการ มุ่งเน้นไปที่ความต้องการของลูกค้า และมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการเพิ่มมูลค่า องค์กรและผู้นำสามารถอยู่รอดและเติบโตได้แม้ในยามวิกฤตและการเปลี่ยนแปลง

Toolshero. (2022) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เป็นการมุ่งเป้าไปที่ความสามารถในการมองสถานการณ์จากมุมมองที่แตกต่างกันและตอบสนองต่อสถานการณ์เหล่านั้นอย่างยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำแบบคล่องแคล่ว การเติบโตและความร่วมมือของทีมมีความสำคัญเป็นศูนย์กลาง ซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาเพื่อ กำจัดจุดด้อยของการทำงานแบบเดิม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป

Firlit M. (2019) ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทการจัดการสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความคล่องแคล่ว โดยได้สังเกตภาวะผู้นำคล่องแคล่วขณะทำงานในองค์กรต่าง ๆ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2563) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า ผู้นำแบบคล่องแคล่วมีความสำคัญยิ่งในปัจจุบันในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความต้องการของผู้บริโภค เทคโนโลยี โดยเฉพาะสถานการณ์โควิด-19 และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจะอยู่ต่อไปไม่ได้ในที่สุด ดังนั้น องค์กรที่จะอยู่รอดได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคดิจิทัล จึงไม่ได้วัดกันที่เรื่องความสามารถเท่านั้น แต่วัดกันที่ “ความเร็ว” มากกว่า หลายองค์กรจึงพยายามปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วทันการณ์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม โดยอาศัยแนวคิดแบบคล่องแคล่วเป็นหลัก จึงนับเป็นทางเลือกใหม่ของผู้บริหารหรือผู้นำในปัจจุบัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ริเริ่มดำเนินการ โดยนำเสนอแนวความคิดและทดลองปรับใช้ในภาคราชการ ก่อนที่จะขยายผลต่อไป

อริยญา เถลิงศรี (2563) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า ผู้นำแบบคล่องแคล่วเป็นเหมือนเข็มทิศในการเดินทางที่ชี้แนะไปยังจุดหมายปลายทาง ให้ทุกคนในทีมสามารถเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง

Betterworks (2021) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า การใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วช่วยให้บริษัทต่าง ๆ ทำงานได้เร็วยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก การใช้ความคิดแบบคล่องแคล่วช่วยให้องค์กรเห็นภาพการปรับปรุงในที่ละเอียดโดยอนุญาตให้ทีมทดลองผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุง

Francino Y. (2021) กล่าวว่า ในขณะที่โลกได้มีการระบาดของโควิด-19 บริษัทส่วนใหญ่มีปฏิกิริยาตอบสนอง โดยให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามรายงาน World Quality Report 2020/21 พนักงานต้องปรับตัวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ แต่ในช่วงเวลาแห่งความไม่แน่นอน ความคล่องตัวของธุรกิจทำให้เกิดความมั่นคง วิธีในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ ความแตกต่างระหว่างวิธีที่องค์กรที่คล่องตัวทำงานในตลาดที่ไม่แน่นอนกับวิธีที่องค์กรแบบดั้งเดิมทำ องค์กรที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงความคล่องตัวทางธุรกิจได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ต่างๆ เช่น รายได้ที่เพิ่มขึ้น เวลาตอบสนองที่เร็วขึ้น และข้อเสนอที่มีคุณภาพสูงขึ้น ตามรายงาน Business Agility ปี 2019 ของ Business Agility Institute ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือรูปแบบความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้นำจำเป็นต้องสร้างรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของกรอบความคิดแบบคล่องแคล่ว โดยความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างรวดเร็ว

2.1.3 สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

Codreanu A. (2016) ได้เสนอกรอบแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วสำหรับสถานการณ์ VUCA World ว่ามีองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ความเข้าใจ (Understanding) เป็นกุญแจสำคัญของผู้นำ รวมถึงความรับผิดชอบปรารถนาที่จะเข้าใจสิ่งที่เกี่ยวข้อง จัดการกับปัญหาที่ยากลำบาก กำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน รวมไปถึงทักษะการสื่อสาร การสะท้อนภาพของตนเอง ตลอดจนการไว้วางใจผู้อื่น

2) ความชัดเจน (Clarity) เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความเรียบง่ายและความมั่นใจ ดังนั้นหากความชัดเจนคือเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่ายังขาดความรู้ จึงเต็มใจและความอดทนเพื่อเรียนรู้และเปิดใจรับข้อมูลใหม่ผ่านบทสนทนาและการสนทนา ในปัจจุบันความชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญมากที่ต้องใช้จัดการกับความซับซ้อน ที่ทำให้องค์กรหยุดชะงัก

3) ความคล่องแคล่ว (Agility) ความคล่องแคล่ว ในที่นี้คือการอดทนต่อความยากลำบาก โดยสามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างว่องไว

R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เป็นภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้

1) อ่อนน้อมถ่อมตน (Humble) เป็นความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ยอมรับว่าไม่มีใครสมบูรณ์แบบ และมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าตน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งความเป็นผู้นำ แต่เป็นการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น

ในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่บุคคลสามารถรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนไม่รู้ นับว่ามีค่าอย่างยิ่ง เพราะจะสามารถกำหนดได้ว่าตนเองต้องพัฒนาอะไร โดยผู้นำส่วนใหญ่ที่ไม่มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมักจะปิดกั้นตัวเองจากการฟังผู้อื่น ผู้นำที่มีความถ่อมถ่อมจะเปิดใจเพื่อที่จะรับรู้สิ่งใหม่ ผู้นำต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้และเต็มใจที่จะแสวงหาข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรของตน อีกทั้งยังต้องเชื่อมั่นว่ามีคนอื่นที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าตน ซึ่งคุณสมบัติความอ่อนน้อมถ่อมตนถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่

ผู้นำแบบคล่องแคล่วจะเข้าใจถึงความจำเป็นในการสร้างทีมงาน และใช้การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ปรับตัวได้ (Adaptable) เป็นความสามารถที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูลใหม่ ๆ ที่มีหลักฐานที่เชื่อถือได้สนับสนุนมากกว่าข้อมูลเดิม

ความสามารถในการปรับตัวถือเป็นสิ่งสำคัญในโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ซับซ้อนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม การปรับตัวควรปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ โดยผู้นำแบบคล่องแคล่วจะสามารถปรับพฤติกรรมของตนได้ในระยะสั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักฐานและข้อมูลที่มี

การปรับตัวเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของทั้งองค์กรและ สิ่งที่ยังบอกถึงผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในระดับองค์กร หมายถึง การพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และตอบสนองต่อโอกาสและภัยคุกคามตามที่ปรากฏ สามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างไม่ลังเล

3. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นความสามารถในการมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางในการทำงานอย่างชัดเจน แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคตอันใกล้ ผู้นำแบบคล่องแคล่วต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในระยะยาวสำหรับอนาคตขององค์กรของตนว่าจะไปในทิศทางใด แปลงเป็นกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติได้ ในยุค VUCA การจะพลิกโฉมองค์กรให้ก้าวเข้าสู่สมัยใหม่ต้อง

เปิดรับโอกาสจากทุกด้าน นอกจากการกำหนดแนวทางการปฏิบัติแล้ว การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้นำจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวตามสถานการณ์โดยไม่เครียดจนเกินไป

4. ความผูกพัน (Engaged) มีความตั้งใจที่จะฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก รวมถึงความสนใจและสงสัยในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นรอบตัว

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะทำให้เห็นภาพของอนาคตและปรับตัวได้เพียงพอ ตระหนักว่าเมื่อไรต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบคล่องแคล่วจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในการสื่อสารทั้งทางโลกจริง และโลกเสมือน ปัจจัยเหล่านี้ผ่านการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นข้อกำหนด ผู้นำแบบคล่องแคล่วจะมีความปรารถนาที่จะสำรวจ ค้นพบ เรียนรู้ และพูดคุยกับผู้อื่น สร้างความท้าทายอยู่เสมอ

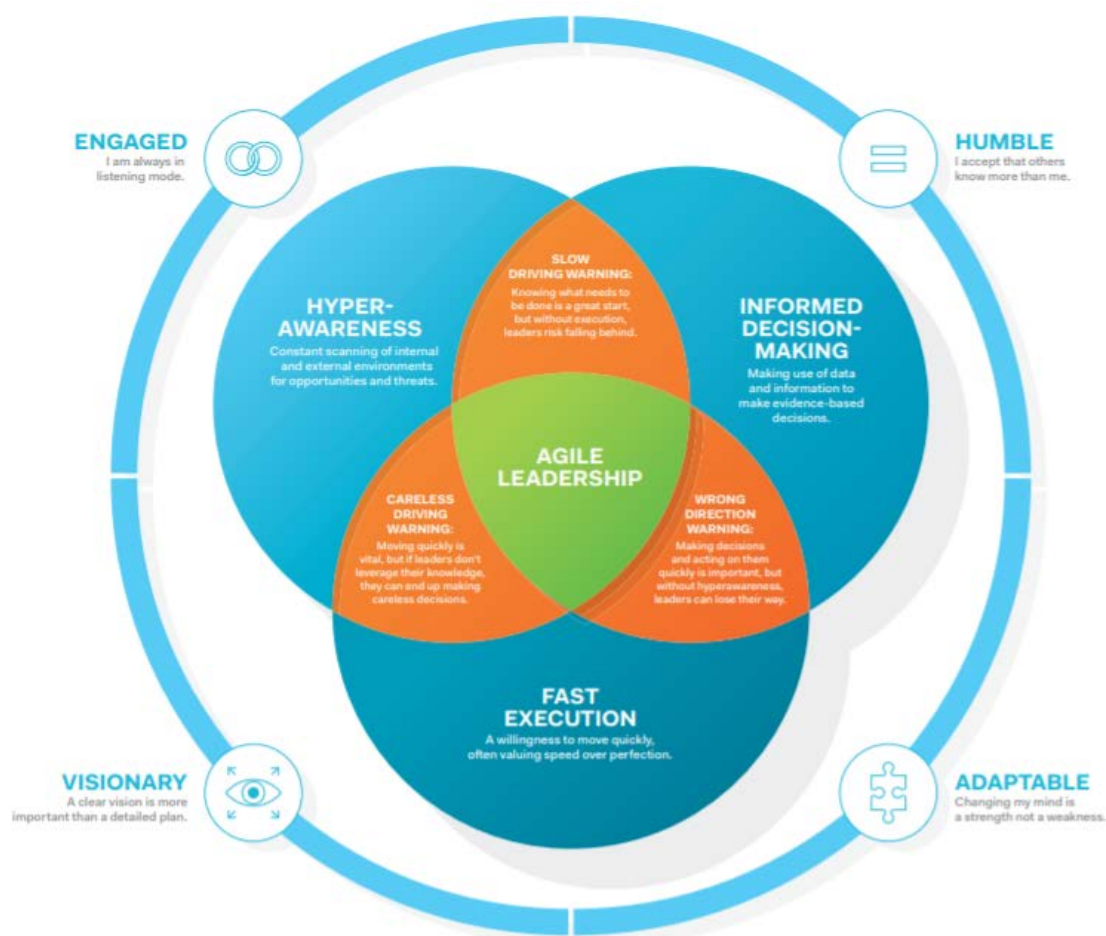
นอกจากนี้ ยังมี พฤติกรรม 3 อย่างที่ส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Hyperawareness) หมายถึง การมองหาโอกาสทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ หรือภัยคุกคามจากการแข่งขัน หมั่นแสวงหาข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และตระหนักถึงความจำเป็นในการให้คำแนะนำผ่านวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง

2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล (Inform Decision Making) หมายถึง การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยไม่ตัดสินใจจากข้อมูลที่ไม่เพียงพอ และมองหาแหล่งข้อมูลใหม่อยู่เสมอเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล

3. การดำเนินการอย่างรวดเร็ว (Fast Execution) หมายถึง การเห็นคุณค่าของความเร็ว และการตัดสินใจของอย่างมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว โดยต้องอาศัยข้อมูล และการปรับตัวในการดำเนินการ

จากที่ได้กล่าวไปข้างต้น สามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วได้เป็น “HAVE MODEL” ดังแผนภาพด้านล่าง



รูปที่ 2 “HAVE MODEL” (Neubauer, Tarling & Wade, 2017)

Lepsinger R. (2017) กล่าวถึงสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ดังนี้

1. การตระหนักรู้สถานการณ์ คือการทำความเข้าใจว่าเหตุการณ์ภายนอกและภายใน เช่น การแข่งขันในตลาดหรือการควบรวมกิจการ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัทได้อย่างไร ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ตลอดจนผลกระทบต่อการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่มีความตระหนักในสถานการณ์ที่ดีจะเข้าใจว่าการควบรวมกิจการส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างไร และจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานและคอยอัปเดตความคืบหน้าล่าสุดอยู่เสมอ

2. การคิดเชิงระบบ ปัญหาที่ซับซ้อนมักมีสาเหตุหลายประการ ซึ่งอาจรวมถึงการดำเนินการก่อนหน้านี้เพื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ ในองค์กรขนาดใหญ่ การกระทำใดๆ อาจมีผลลัพธ์ที่หลากหลายและแม้กระทั่งผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจ ตัวอย่างเช่น การกำจัดพนักงานเพื่อลดต้นทุนในขณะที่รักษาระดับการ

ผลิตเท่าเดิมอาจส่งผลให้มีการทำงานล่วงเวลาและการเอาต์ซอร์ซมากขึ้น ซึ่งอาจมีราคาแพงพอที่จะ
 งบประมาณที่ตั้งใจไว้ได้

3. ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญ ผู้นำหลายคนเริ่มต้นปีด้วยรายการวัตถุประสงค์
 หลักเป้าหมายภาพรวมที่จัดการทีละน้อยได้ดีที่สุด อย่างไรก็ตาม พวกเขาต้องสร้างสมดุลระหว่าง
 เป้าหมายระยะยาวกับความต้องการและคำขอในระยะสั้น โดยไม่เคยมองข้ามสิ่งที่สำคัญจริงๆ นี่คือ
 ความสามารถที่ต้องมีการวางแผนที่ยอดเยียม การบริหารเวลา และความอดทน แม้แต่ผู้นำที่มี
 ประสบการณ์มากที่สุดก็ยังพยายามทำให้ถูกต้องในบางครั้ง

4. รักษาความตระหนักในตนเอง แม้ว่าการตระหนักรู้ในสถานการณ์จะทำให้ผู้นำต้องมีความ
 เข้าใจที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว การตระหนักรู้ในตนเองคือความสามารถของผู้นำในการเข้าใจ
 อารมณ์และแรงจูงใจของตนเอง การเข้าใจตนเองนี้สามารถช่วยให้ผู้นำตรวจสอบอคติส่วนตัวและ
 ตัดสินใจได้ดีขึ้น โดยปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ ผู้นำที่มีแรงจูงใจหลักในการเอาชนะความรักและ
 การเห็นชอบของผู้อื่นจะมีช่วงเวลาที่ยากลำบากในการตัดสินใจที่ยากลำบาก เว้นแต่เขาจะตระหนัก
 ถึงแนวโน้มนี้และคอยตรวจสอบ หรือผู้นำที่มีแรงจูงใจหลักเรื่องเงินอาจตัดสินใจซึ่งทำให้เขาสูญเสีย
 ความเคารพหรือกระทั่งละเมิดจรรยาบรรณ

5. ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล หากไม่มีความซื่อสัตย์ ผู้นำก็ไม่น่าจะรักษาความไว้วางใจ ความ
 จงรักภักดี และการสนับสนุนจากบุคคลที่จำเป็นต้องให้ความร่วมมือ ความซื่อสัตย์หมายถึงบุคคลที่มี
 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และน่าเชื่อถือ ตัวชี้วัดที่สำคัญของความซื่อสัตย์ ได้แก่ รักษาสัญญาและให้
 เกียรติคำมั่นสัญญา, พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงต่อผู้อื่นซ้ำแล้วซ้ำเล่า, รับผิดชอบต่อการ
 กระทำและการตัดสินใจของตนเอง

การขาดความซื่อสัตย์ของผู้นำในท้ายที่สุดจะส่งผลด้านลบต่อผู้นำแต่ละรายและต่อองค์กร
 การศึกษาที่ Center for Creative Leadership พบว่าผู้จัดการที่มีความซื่อสัตย์สูงมีอาชีพที่ประสบ
 ความสำเร็จมากกว่า และการขาดความซื่อสัตย์เป็นเรื่องปกติในหมู่ผู้จัดการที่อาชีพตกงานหลังจาก
 ช่วงเริ่มต้นของความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

N. Bushuuyeva, D. Bushuiev และ V. Bushuieva (2019) ได้อธิบายสมรรถนะของผู้ที่มีภาวะผู้นำ
 แบบคล่องแคล่วจะต้องมีสมรรถนะ 9 ประการ ดังนี้

- 1) การตระหนักรู้ตนเองและการจัดการตนเองได้ (Self-reflection and self-management)
- 2) ความซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ (Personal integrity and reliability)
- 3) การสื่อสารส่วนบุคคล (Personal communication)
- 4) ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ (Relationships and interaction)

- 5) ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 6) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 7) การจัดการความขัดแย้งและภาวะวิกฤต (Conflicts and crises)
- 8) ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity)
- 9) ความสามัคคี (Harmonization)

Yokoi T. (2020) อ้างถึงใน (Neubauer, Tarling & Wade, 2017) กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว สำหรับสถานการณ์ Covid-19 ดังนี้

1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอน การรู้ว่าคุณไม่รู้อะไรมีค่าเท่ากับการรู้ว่าคุณทำอะไร ความอ่อนน้อมถ่อมตนทำให้ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีคำตอบทั้งหมด เนื่องจากข้อมูลยังคงเติบโตแบบทวีคูณ จึงเป็นไปได้ที่จะรู้ทุกอย่างอีกต่อไป ความอ่อนน้อมถ่อมตนได้กลายมาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำหลายคนในช่วงโควิด-19 บุคคลอาจไม่จำเป็นต้องรู้ทุกอย่าง แต่พวกเขาจำเป็นต้องเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้ ในสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ต่อไปเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของตน

2. ปรับตัวได้ (Adaptable) ในระดับตนเอง การปรับตัวหมายถึงการเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น แม้ว่ามันอาจจะส่งผลเสียต่อความเป็นตัวเองก็ตาม นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารความคิดเห็นที่แก้ไขไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

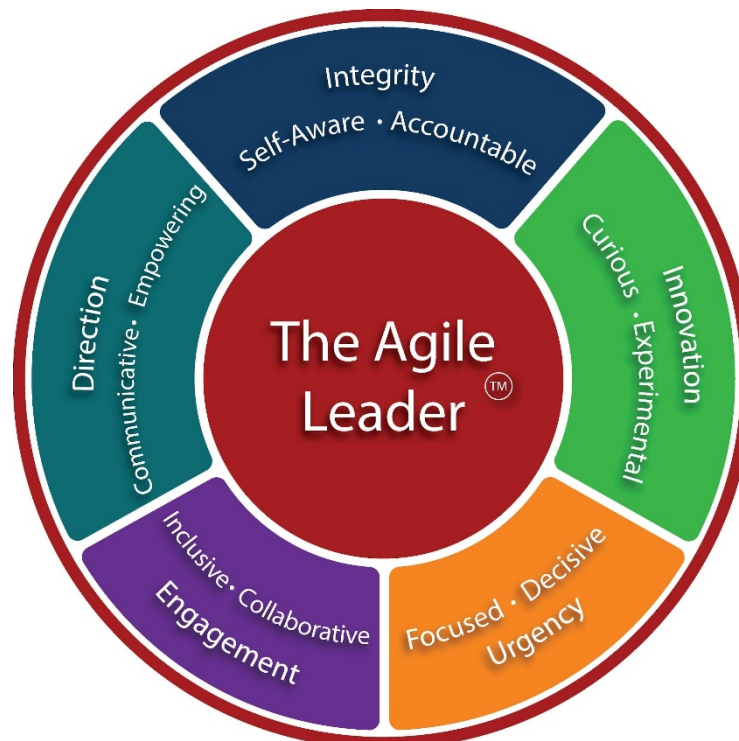
3. มิวสิคชั่น (Visionary) การมีทิศทางที่ชัดเจนในระยะยาว แม้จะเผชิญกับความไม่แน่นอนในระยะสั้น สามารถชดเชยการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในระยะสั้นได้หลายอย่าง การมีวิสัยทัศน์ในที่ทำงานหมายถึงการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการแข่งขันซึ่งแจ้งการปรับในระยะสั้น

4. การมีส่วนร่วม (Engaged) ผู้นำที่คล่องแคล่วจำเป็นต้องมีส่วนร่วมอยู่เสมอ แต่พวกเขายังต้องค้นหาวิธีที่จะทำให้ทีมมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญความยากลำบากและเส้นทางกลายเป็นเรื่องท้าทาย มันเกี่ยวข้องกับความเต็มใจที่จะฟัง โต้ตอบ และสื่อสารด้วยความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวถึงลักษณะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (The Agile Leadership) ว่า คือสถานะที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว เพื่อผ่านสถานการณ์วิกฤตให้ได้ หากไม่ปรับตัวก็ไม่สามารถผ่านปัญหาได้จึงต้องเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ โดยอาศัยแนวคิดแบบ “คล่องแคล่ว” เป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับคน และการสื่อสาร

สมรรถนะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (The Agile Leadership)

1. ร่วมสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แทนที่จะให้คำแนะนำ แต่ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าเป้าหมายนั้นชัดเจน ดังนั้นทีมจึงรู้ว่าต้องทำอะไรให้สำเร็จ และควรบอกเป้าหมาย ผลลัพธ์แทนการบอกวิธีการ เพราะวิธีการเป็นเรื่องที่ผู้ร่วมงานจะต้องคิด แก้ปัญหาด้วยตัวเอง เพื่อให้ทีมได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
 2. สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีมให้มีพลังในการก้าวต่อไปได้ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีมได้ เป็นจุดศูนย์รวมของทีมที่ทุกคนไว้วางใจและพร้อมจะก้าวไปด้วยกัน
 3. เรียนรู้ได้เร็ว ผู้นำต้องเป็นคนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เรียนรู้ได้เร็ว ลดความเป็นอัตตาหลง ไม่กลัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากลูกน้อง ที่สำคัญต้อง กระตุ้นให้ทีม อยากเรียนรู้ไปพร้อมกัน เพื่อสร้างโอกาสและเส้นทางในการทำธุรกิจ
 4. ออกแบบวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำแบบคล่องแคล่วต้องมองเห็นภาพองค์กร สามารถออกแบบ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรได้
- Mollor C. (2021) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ว่ามี 5 ประการ ดังนี้



รูปที่ 3 “The Agile Leader” (Mollor, 2021)

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความซื่อสัตย์เป็นรากฐานของการเป็นผู้นำที่คล่องแคล่ว การดำเนินการขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและหลักการ ซึ่งทำให้ผู้นำเชื่อถือได้และน่าเชื่อถือ พวกเขาได้พัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง ลักษณะนิสัย และจุดประสงค์ที่สร้างแรงบันดาลใจให้คนรอบข้างโดยธรรมชาติ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่สำคัญที่สุด แต่มักถูกมองข้ามหรือถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำมีหรือไม่มี แต่เราเชื่อว่าผู้นำทุกคนสามารถพัฒนาความซื่อสัตย์ได้ การรวมกันของความตระหนักรู้ในตนเองและความรับผิดชอบช่วยเร่งการพัฒนาผู้นำเพื่อให้อารมณ์และพฤติกรรมของพวกเขาถูกควบคุมโดยหลักการของความซื่อสัตย์

2. นวัตกรรม (Innovation) ผู้นำแบบคล่องแคล่วมีแนวทางที่เป็นนวัตกรรมใหม่ พวกเขาแสดงความอยากรู้อยากเห็นตามธรรมชาติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของพวกเขา แนะนำและสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทของผู้นำที่คล่องแคล่วคือควบคุมสิ่งการน้อยลงและอำนวยความสะดวกมากขึ้น

3. ความเร่งด่วน (Urgency) ผู้นำที่คล่องแคล่วจะรวบรวมความรู้สึกเร่งด่วน พวกเขาให้ความสำคัญกับองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและรักษาจังหวะให้คงที่ พวกเขาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า ผู้นำที่คล่องแคล่วจะกระจายการตัดสินใจโดยลงถึงลำดับขั้นเพื่อสนับสนุนการจัดระเบียบตนเองของทีมข้ามสายงาน บริษัทที่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการเพิ่มประสิทธิภาพผู้มีความสามารถทราบดีว่าการเลือกโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนกลยุทธ์ทางธุรกิจและจากนั้นปรับปรุงโครงสร้างนั้นตามความจำเป็นเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ

4. การมีส่วนร่วม (Engagement) ผู้นำที่คล่องแคล่วสร้างการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กร กุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถอีกประการหนึ่งคือแนวคิดในการพัฒนาผู้นำในทุกระดับ ผู้นำที่คล่องแคล่วดึงคนโยกหลายตัวเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในผู้ร่วมให้ข้อมูลแต่ละรายและพวกเขาเข้าใจดีว่าการมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิผล

5. มีทิศทาง (Direction) ผู้นำที่คล่องแคล่วสร้างทิศทางสำหรับองค์กรและจัดบุคลากรและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พวกเขามุ่งเน้นที่การกำจัดสิ่งกีดขวางและเพิ่มขีดความสามารถของทีมในการจัดระเบียบตนเองและดูแลงานของพวกเขา พวกเขามีความโปร่งใสในการสื่อสารและสนับสนุนข้อมูลอย่างอิสระเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่คล่องแคล่วสร้างวัฒนธรรมที่คล่องแคล่วโดยยึดตามค่านิยมขององค์กรที่ใช้ร่วมกัน

Puckett S. (2021) อ้างถึงใน (Neubauer, Tarling & Wade, 2017) ว่าภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วประกอบด้วย พฤติกรรม 3 ประการ และ สมรรถนะ 4 ประการ ดังนี้

1. ตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Hyperawareness) มีการตรวจสอบสภาพตลาด การพัฒนาเทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการรวบรวมข้อมูลใหม่ล่าสุดและข้อมูลเรียลไทม์ มีการจัดสรรทรัพยากรเฉพาะเพื่อให้ความตระหนักในระดับสูงมีความสำคัญ
2. ตัดสินใจจากข้อมูล (Informed decision-making) การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นชุด ข้อกำหนด การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลและข้อมูลเป็นกุญแจสำคัญในการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล
3. การดำเนินการอย่างรวดเร็ว (Fast Execution) ความเร็วเหนือความสมบูรณ์แบบ การดำเนินการจะต้องเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเร็วมีความสำคัญเหนือความสมบูรณ์แบบ มากกว่า การวางแผน และมีความเสี่ยง

สมรรถนะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humanity) ผู้นำที่ดีเรียนรู้อยู่เสมอ สิ่งนี้ต้องการการรับฟังผู้อื่น ยอมรับจุดอ่อนหรือความไร้เหตุผลของตนเอง และเกี่ยวกับคำติชม ภาวะผู้นำแบบเปรี๊ยะเกิดขึ้นอย่าง เท่าเทียมกัน
2. การปรับตัวได้ (Adaptability) ความซับซ้อนและความเร็วของการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำ ต้องไม่อายุที่จะเปลี่ยนทิศทางและแก้ไขการตัดสินใจ การเปิดใจเปลี่ยนแปลงเมื่อมีข้อมูลใหม่ๆ มีความสำคัญพอๆ กับความยืดหยุ่นในการหยุดหรือแก้ไขการดำเนินการ แม้จะเริ่มแล้วก็ตาม
3. มิวสิทัศน์ (Visionary) หมายถึงการจัดเตรียมวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่ สร้างแรงบันดาลใจและทะเยอทะยาน
4. ความผูกพัน (Engagement) ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในปฏิสัมพันธ์ ผู้นำต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก กับพนักงานและเพื่อนร่วมงาน และปฏิสัมพันธ์กัน อย่างดี ซึ่งช่วยให้พวกเขาเห็นว่าเกิดอะไรขึ้นและสามารถเข้าถึงในวงกว้างเพื่อสื่อสารและตระหนักถึง ความคิดของพวกเขา

Francino Y. (2021) กล่าวว่า สมรรถนะที่ผู้นำแบบคล่องแคล่วที่ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้ มีดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องสามารถมอบหมายงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคล และให้พื้นที่พวกเขาทำงานที่ยอดเยี่ยมได้ ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วว่าแต่ละคน ไม่สามารถทำทุกอย่างได้ ผู้นำที่ดีคือคนที่ยกระดับคนรอบข้าง
2. การให้อิสระแก่พนักงาน และเปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจในระดับที่เหมาะสมนั้นเป็นสากลในทุกรูปแบบของความเป็นผู้นำที่สอนในชั้นเรียน
3. การปรับตัว โดยขึ้นอยู่กับบริบท ผู้นำต้องจัดการกับความไม่แน่นอน และ

การเปลี่ยนแปลง

Adamopoulos A. (2022) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่ามี 3 สมรรถนะหลัก ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ความสมบูรณ์ของลักษณะทางศีลธรรม ความซื่อสัตย์ กล่าวพูดความจริงอย่างสร้างสรรค์ ที่จะตัดสินใจที่ยากลำบากด้วยความเต็มใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และเปิดกว้างเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้ได้ผลและไม่ได้ผล

2. เชื่อมั่น (Trust) คาดหวังอย่างมั่นใจในบางสิ่งหรือบางคน การพึ่งพา เป็นที่พึ่งของผู้อื่น ให้รักษาคำมั่นสัญญาและคำพูดของเรา รับผิดชอบในการส่งมอบงานและผลงานที่มีคุณภาพสูงสุด ความเป็นเจ้าของเกี่ยวกับธุรกิจและทรัพยากร

3. ความโปร่งใส (Transparency) รับรู้และตรวจสอบได้ โปร่งใส สื่อสารข้อมูลตามข้อเท็จจริงไม่ใช่สมมติฐานเชิงรุกในการแบ่งปันความก้าวหน้า ความท้าทาย ความเสี่ยง ปัญหาและอุปสรรค รับรู้สิ่งที่เราไม่รู้เพื่อเรียนรู้จากผู้อื่น

จากสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วข้างต้น สามารถสังเคราะห์สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์และจัดกลุ่มกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ที่	รายละเอียด	ผู้วิจัย/โครงการวิจัย										การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยผู้วิจัย
		Aura Codreanu (2016)	R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017)	Rick Lepsinger (2017)	N. Bushuyeva, D. Bushuyev และ V. Bushuyeva (2019)	Tomoko Yokoi (2020)	เนรีศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564)	Chuck Mollor (2021)	Stefanie Puckett (2021)	Yvette Francino (2021)	Alex Adamopoulos (2022)	
1	ความเข้าใจ	✓										ความเฉลียวฉลาด
2	การตระหนักรู้ในสถานการณ์		✓	✓					✓			
3	การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล		✓						✓			
4	การคิดเชิงระบบ			✓								
5	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญ			✓								
6	การจัดการความขัดแย้งและภาวะวิกฤต				✓							
7	ความเฉลียวฉลาด				✓							
8	เรียนรู้ได้เร็ว						✓					
9	นวัตกรรม							✓				

ที่	รายละเอียด	ผู้วิจัย/โครงการวิจัย										การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วโดยผู้วิจัย
		Aura Codreanu (2016)	R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017)	Rick Lepsinger (2017)	N. Bushuyeva, D. Bushulev และ V. Bushuleva (2019)	Tomoko Yokoi (2020)	เนติศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564)	Chuck Mollor (2021)	Stefanie Puckett (2021)	Yvette Francino (2021)	Alex Adamopoulos (2022)	
10	การสื่อสารส่วนบุคคล				✓							ความเฉลียวฉลาด (ต่อ)
11	ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์				✓							
12	ความคล่องแคล่ว	✓										ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
13	การดำเนินการอย่างรวดเร็ว		✓						✓			
14	ความเร่งด่วน							✓				
15	อ่อนน้อมถ่อมตน		✓			✓			✓			ความสามารถในการปรับตัว
16	ปรับตัวได้		✓			✓			✓	✓		
17	รักษาความตระหนักในตนเอง			✓								
18	การตระหนักรู้ตนเองและจัดการตนเองได้				✓							
19	มีวิสัยทัศน์		✓			✓			✓			ความเป็นผู้นำ
20	ออกแบบวัฒนธรรมองค์กร						✓					

ที่	รายละเอียด	ผู้วิจัย/โครงการวิจัย										การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วโดยผู้วิจัย
		Aura Codreanu (2016)	R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017)	Rick Lepsinger (2017)	N. Bushuyeva, D. Bushulev และ V. Bushuleva (2019)	Tomoko Yokoi (2020)	เนติศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564)	Chuck Mollor (2021)	Stefanie Puckett (2021)	Yvette Francino (2021)	Alex Adamopoulos (2022)	
21	มีทิศทาง							✓				ความเป็นผู้นำ (ต่อ)
22	สร้างแรงบันดาลใจ									✓		
23	ให้อิสระกับพนักงาน									✓		
24	เชื่อมั่น										✓	
25	ความเป็นผู้นำ				✓							
26	ความผูกพัน		✓						✓			ความสามารถในการสร้างบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม
27	การทำงานเป็นทีม				✓							
28	ความสามัคคี				✓							
29	การมีส่วนร่วม					✓		✓				
30	ร่วมสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน						✓					
31	สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม						✓					

ที่	รายละเอียด	ผู้วิจัย/โครงการวิจัย									การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วโดยผู้วิจัย
		Aura Codreanu (2016)	R. Neubauer, A. Tarling และ M. Wade (2017)	Rick Lepsinger (2017)	N. Bushuyeva, D. Bushuev และ V. Bushueva (2019)	Tomoko Yokoi (2020)	เนริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564)	Chuck Mollor (2021)	Stefanie Puckett (2021)	Yvette Francino (2021)	
32	ความชัดเจน	✓									ความโปร่งใส
33	ความซื่อสัตย์			✓				✓		✓	
34	ความซื่อสัตย์และเชื่อถือได้				✓						
35	โปร่งใส									✓	

จากตารางข้างต้นที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย จากนักวิชาการ งานวิจัย และบทความต่าง ๆ ได้องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ทั้งหมด 6 สมรรถนะ ยังพบว่าสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (AIR) อัตลักษณ์ของนักเรียนนายเรืออากาศและบริบทของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่มากที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะนายทหารที่กองทัพอากาศต้องการ

ลำดับ	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง			การจัดกลุ่มสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยผู้วิจัย
		ค่านิยมหลัก ทอ.(2554)	สมรรถนะ หลักทอ. (2555)	อัตลักษณ์ นโน (2562)	
1.	การมีทักษะในการปฏิบัติงาน	✓			ความเฉลียวฉลาด
2.	ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ	✓			
3.	การตระหนักรู้ในสถานการณ์	✓			
4.	การริเริ่ม			✓	
5.	วิจารณ์ญาณ			✓	
6.	ความรู้รอบรู้			✓	
7.	สร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม		✓		
8.	ความสามารถในการตัดสินใจ	✓			ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
9.	ความเด็ดขาด			✓	
10.	การตระหนักรู้ในตนเอง	✓			ความสามารถในการปรับตัว
11.	พร้อมปฏิบัติภารกิจ		✓		
12.	ความอดทน			✓	
13.	ความกระตือรือร้น			✓	
14.	กาลเทศะ			✓	
15.	ความถ่อมตน	✓			

ลำดับ	รายละเอียด	เอกสารที่เกี่ยวข้อง			การจัดกลุ่มสมรรถนะ ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยผู้วิจัย
		ค่านิยมหลัก ทอ.(2554)	สมรรถนะ หลักทอ. (2555)	อัตลักษณ์ นนอ (2562)	
16.	ความมีระเบียบวินัย	✓			ความเป็นผู้นำ
17.	กล้าหาญ	✓		✓	
18.	เปิดใจ	✓			
19.	ความรับผิดชอบต่อตนเอง	✓			
20.	ความรับผิดชอบต่อองค์กร	✓			
21.	ความรับผิดชอบต่อสังคม	✓			
22.	ความรับผิดชอบต่อสังคม	✓			
23.	มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย		✓		
24.	ลักษณะท่าทาง			✓	
25.	ความเชื่อถือได้ (ฟังพาได้)			✓	
26.	ความมีวิสัยทัศน์			✓	
27.	การทำงานเป็นทีม	✓			ความสามารถในการสร้าง บรรยากาศการทำงานเป็นทีม
28.	ทำงานเป็นหนึ่งเดียว			✓	
29.	ความไม่เห็นแก่ตัว ประโยชน์ ส่วนรวมมาเป็นทีหนึ่ง			✓	
30.	ระบบเกียรติศักดิ์	✓			ความโปร่งใส
31.	ซื่อตรง	✓			
32.	ความรักดี	✓		✓	
33.	คุณธรรม	✓			
34.	จริยธรรม	✓			
35.	ยุติธรรม	✓		✓	
36.	ความซื่อสัตย์			✓	

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะนายทหารที่กองทัพอากาศต้องการนั้น สามารถจัดกลุ่มออกมาได้ 6 สมรรถนะตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ดังนี้

1. ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity)
2. ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision)
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
5. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork)
6. ความโปร่งใส (transparency)

และสามารถนำสมรรถนะที่สังเคราะห์ข้างต้นมาสร้างเป็นโมเดลได้ ตามแผนภาพ ดังนี้



รูปที่ 4 Agile Leadership จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากรูปภาพ Agile Leadership จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สามารถกำหนดคำนิยามของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วได้ จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัยได้ ดังนี้

ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาเข้าใจตนเองและผู้อื่น พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตระหนักรู้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีทักษะในการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อตอบสนองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) หมายถึง การตัดสินใจเมื่อมีสถานการณ์เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว แม้ว่าจะมีข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ อย่างเร่งด่วน

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การยอมรับความเปลี่ยนแปลง อ่อนน้อมถ่อมตน รู้ว่าตนเองไม่ได้สมบูรณ์แบบ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรหากสถานการณ์เปลี่ยนไป สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูลใหม่ ๆ หรือ หรือมีหลักฐานที่เชื่อถือได้ สนับสนุนมากกว่าข้อมูลเดิม

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจ ด้วยวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนออกแบบวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีมให้มีพลังในการก้าวต่อไปได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกคน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีมได้ เป็นจุดศูนย์รวมของทีมที่ทุกคนไว้วางใจ และพร้อมจะก้าวไปด้วยกัน

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สามารถให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลที่มี ชี้แจงสิ่งที่ตัดสินใจได้อย่างชัดเจน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเครื่องบ่งชี้มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา และเป็นงานสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือ งานวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการ อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามของการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2551) ให้ความหมายการบริหารวิชาการไว้ว่า โดยเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551) ให้ความหมายการบริหารวิชาการไว้ว่า โดยการบริหารวิชาการเป็นกระบวนการการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

สมาน อัสวภูมิ (2551) ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน

จรุณี แก้วเอี่ยม (2557) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จนเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากความหมายการบริหารวิชาการจากนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการบริหารวิชาการเพื่อ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545)

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยแบ่งงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. การบริหารงานบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20
4. การบริหารงานทั่วไป อาคารสถานที่ และสัมพันธ์ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 15
5. การบริหารงานธุรการและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 15

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบริหารวิชาการไว้ว่าเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานบริหารวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและเป็นสิ่งที่บอกถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

จรรณี เก้าเอี้ยน (2557) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจและเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ อีกทั้งต้องพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทนต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากความสำคัญของการบริหารวิชาการข้างต้น กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารวิชาการเป็นภารกิจสำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานบริหารวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.2.3 ขอบข่ายงานบริหารวิชาการ

รัฐชาติพร เวหะชาติ (2550) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (ข้อ 6) กล่าวว่าให้สถาบันอุดมศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตาม มาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดในมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชานั้น ๆ หรือกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้ประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของ ระดับคุณวุฒินั้น ๆ และอ้างไว้ซึ่งคุณภาพมาตรฐานดังกล่าว โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) พัฒนาอาจารย์ทั้งด้านวิชาการ วิธีการสอน และวิธีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง
- 2) จัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยให้เพียงพออย่างมีคุณภาพ

รวมทั้งอาจประสานกับสถาบันอุดมศึกษาและ/หรือหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

3) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครอบคลุมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้านตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตรนั้น ๆ

4) จัดให้มีการรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นรายวิชาประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) ทุกภาคการศึกษา และเป็นรายหลักสูตรทุกปีการศึกษา โดยมีหัวข้อตามแบบ มคอ.5 มคอ.6 และ มคอ.7 ตามลำดับ

5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการจัดการศึกษาต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาทุกปีการศึกษา

6) ประเมินหลักสูตรเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี

จามจุรี จำเมือง (2553) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2552, อ้างถึงใน อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ 2554) กล่าวว่า ปณิธานสำคัญของมหาวิทยาลัยคือการที่มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจึงต้องใช้วิชาการในการทำพันธกิจทั้งในด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คุณภาพของผลผลิตต้องอาศัยคุณภาพทางวิชาการ ดังนั้น ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) จึงเป็นอุดมการณ์สูงสุดของมหาวิทยาลัยที่ยึดถือกันทั่วโลก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ระบุขอบข่ายงานบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1) การวางแผนงานด้านวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1) แผนปฏิบัติการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2) โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3) บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1) การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนนักเรียนในแต่ละรายวิชา

2.2) การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในห้องเรียน

2.3) การจัดครูผู้สอน ต้องพิจารณาความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้

2.4) การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6) การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกเผชิญกับชีวิตจริงได้

3) การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดหลักสูตร โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1) การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษา เน้นกิจกรรมและเครื่องมือให้ครูได้เลือกในการสอน

3.2) การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3) การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 1.2 มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

1) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติ และจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะจุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มี ข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริม การจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2) ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบายแผนงบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากร ให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและ สร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงาน ริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการ ของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์ชนแก่สาธารณชน

3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษาให้บริการทางวิชาการ ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจ ให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้ คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทน เป็นรายได้หรือเป็นขอมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้ มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมี สุนทรีเยต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลง ความดีงามในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนา ได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

ปองสิน วิเศษศิริ (2555) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1) การบริหารหลักสูตร เป็นการกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ โดยน้ำหนักหรือปริมาณรายวิชาต่าง ๆ ที่จัดก็ควรเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนซึ่งการบริหารหลักสูตรประกอบด้วย

1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2) การจัดทำหลักสูตร

1.3) การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

2) การบริหารการเรียนการสอน เป็นการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1) การจัดทำแผนการเรียนรู้

2.2) การจัดตารางสอน

2.3) การแบ่งกลุ่มผู้เรียน

2.4) การจัดครูเข้าสอน

2.5) การจัดสอนเสริม

2.6) การจัดสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ และตำรา

2.7) การจัดสถานที่ ห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก

2.8) การนิเทศภายในสถานศึกษา

2.9) การพัฒนาบุคลากร

3) การประเมินผลการเรียน

จากขอบข่ายงานวิชาการตามกฎหมาย นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารวิชาการเป็นตารางได้ ดังนี้

ร.น.	รายละเอียด	หน่วยงานทางการศึกษา/นักวิชาการ							การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารวิชาการ
		รัฐชาติพร เวหะชาติ (2550)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552)	จามจุรี จำเมือง (2552)	วิจิตร ศรีอาน (2552, อ้างถึงใน อนุทิน พงษ์ศิริวัฒน์ 2554)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	ปองสิน วิเศษศิริ (2555)	
17	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุคใหม่ หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	✓							การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ต่อ)
18	การบริการวิชาการ				✓		✓		
19	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	✓							
20	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	✓							
21	การพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านวิชาการ วิธีการสอน และวิธีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง		✓						

ร.น.	รายละเอียด	หน่วยงานทางการศึกษา/นักวิชาการ							การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารวิชาการ
		รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552)	จามจุรี จำเมือง (2552)	วิไลศรี ศรีสอน (2552, อ้างถึงใน อนุญ โฆษศิริวัฒน์ 2554)	ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	ปองสิน วิเศษศิริ (2555)	
22	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				✓		✓		การพัฒนาระบบการเรียนรู้ (ต่อ)
23	การผลิตบัณฑิต						✓		
24	การประเมินผลการเรียน							✓	การวัดและประเมินผล
25	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		✓	✓					
26	การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียนเทียบ โอนผลการเรียน	✓				✓			
27	การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง		✓						
28	การรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนาม		✓						

ร.น.	รายละเอียด	หน่วยงานทางการศึกษา/นักวิชาการ							การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารวิชาการ
		รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552)	จามจุรี จำเมือง (2552)	วิจิตร ศรีอาน (2552, อ้างถึงใน อนุทิน พงษ์ศิริวัฒน์ 2554)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	ปองสิน วิเศษศิริ (2555)	
29	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓							การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
30	การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓					
31	การวิจัย				✓		✓		

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์และการสรุปขอบข่ายการบริหารวิชาการ เพื่อนำมา กำหนดกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย สามารถระบุเป็นองค์ประกอบ ขอบข่ายการบริหารวิชาการได้ทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

Saylor and Alexander (1974) อ้างถึงใน วัศพล โอมพรนุวัฒน์ (2562) ได้อธิบาย ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นประมวลเหตุการณ์ทั้งหมดที่ครูผู้สอนให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนา ความสามารถในการดำรงชีวิตสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า เป็นมวล ประสพการณ์การจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า หลักสูตร มีความหมายอยู่ 3 ประการ คือประการ แรก หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่มุ่ง หมายไว้ ประการที่สอง หลักสูตรเป็นระบบการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า เช่นครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ มีกระบวนการ คือ การจัดการเรียนการสอน และผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น และประการที่สาม หลักสูตรเป็นแผนการจัดการ เรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรม ฝึกฝนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ หรือกล่าวโดยสรุป หลักสูตร คือ แผนการจัดประสพการณ์และการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

จรุณี แก้วเอียน (2557) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวการจัดประสพการณ์และเอกสารที่มี การจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรที่กำหนดไว้

แนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรเป็นประมวลประสพการณ์ แผนการจัดประสพการณ์และการเรียนรู้ตามหลักการหรือทฤษฎีสำหรับนำไปใช้จัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนภายใต้การบริหารจัดการของโรงเรียน เปรียบเสมือนแนวทางที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นไป ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยความสำคัญของหลักสูตรในมุมมองของนักวิชาการ มีดังนี้

จรุณี แก้วเอียน (2557) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสูตรนอกจากจะเป็นเครื่องกำหนด แนวทางในการจัดการศึกษาแล้ว ยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

1) เป็นเอกสารของทางราชการหรือเป็นบัญญัติของรัฐ เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน ดังนั้น หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนคำสั่งหรือข้อบังคับของทางราชการชนิดหนึ่ง

2) เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ระดับต่างๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการที่จะจัดสรรงบประมาณบุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐให้แก่โรงเรียน

3) เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษาที่ต้องอำนวยความสะดวก ดูแลกำกับและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

4) เป็นแผนการปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของครูเพราะ หลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งครูควรจะต้องปฏิบัติตามอย่างจริงจัง

5) เป็นเครื่องมือของรัฐที่จะพัฒนาคนและพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นตัวสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนและนโยบายของรัฐ

6) เป็นเครื่องชี้ถึงความสำเร็จของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและประเทศ ชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศนั้นมีคุณภาพ สามารถนำพาสังคมและคนในสังคมก้าวไปพร้อมๆ กับกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) หลักสูตรช่วยให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- 2) หลักสูตรทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- 3) หลักสูตรเปรียบเสมือนแบบแผนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะความประพฤติ และเจตคติ

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการเพื่อให้ได้หลักสูตรที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพจริงของสังคม อันจะนำไปสู่การนำไปใช้ได้จริง ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

Saylor and Alexander (1974) อ้างถึงใน วัศพล โอมพรนุวัฒน์ (2562) ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนรวมทั้งอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่นสำหรับนักเรียนด้วย

จตุณี แก้วเอียน (2557) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการจัดทำหลักสูตรการปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสังคม

นิยามของนักวิชาการดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร ใหม่หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่เดิม โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท สังคมและผู้เรียน และประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอน ซึ่งนักวิชาการแต่ละสำนักได้ออกแบบการพัฒนา หลักสูตรที่แตกต่างกัน ดังนี้

Tyler (1959) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานที่สมเหตุสมผล ซึ่งเป็นหลักการในการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่วัตถุประสงค์และวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรใน รูปของคำถาม 4 ข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน 2) ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) ประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร และ 4) จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมาย ต่างๆ เหล่านี้บรรลุแล้ว

Taba 1962 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า หลักสูตรใด ๆ ก็ตามแม้จะ เน้นเฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างที่เฉพาะตัว ในการที่จะพัฒนา หลักสูตรมีความจำเป็นที่จะต้องชัดเจนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานที่ Taba กล่าวว่า จะต้อง ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งจะทำให้เป็นแนวทางในการเลือกและ จัดระบบเนื้อหา รวมทั้งรูปแบบของการเรียนรู้และการสอน และการประเมินผล หลักการของ หลักสูตรตามแนวคิดของ Taba ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2) เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนของแต่ละวิชา
- 3) กระบวนการเรียนการสอน
- 4) โครงการประเมินผลหลักสูตร

เสาวภา นิสกโกมล (2558) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรโดยมี จุดมุ่งหมายและมีการจัดเนื้อหาสาระของรายวิชาเพื่อให้นักเรียนมีความเป็นพลเมืองคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้าง หลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนด รวมถึงประเมินผลการใช้หลักสูตร

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารวิชาการ โดยนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Bloom (1976) กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง (Cognitive Domain) ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความคิด และความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Domain) ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนไหวของร่างกาย (Psychomotor Domain) ซึ่งก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ความรู้สึก และทักษะ

ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญสำหรับบุคลากรทางการศึกษา โดยนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ครูเปรียบเสมือนเครื่องจักรสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนการบริหารเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1) การจัดครูเข้าสอน เพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้จะเกิดผลดีเมื่อครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารจึงควรจัดครูเข้าสอนในรายวิชาที่ครูมีความรู้ความสามารถ

2) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดรายวิชาและเวลาที่เรียน โดยผู้จัดจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เข้าใจเนื้อหารายวิชา และมีความรู้เกี่ยวกับวัยและพัฒนาการนักเรียนแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถจัดตารางได้เหมาะสม

3) การจัดทำแผนการสอน เป็นการเตรียมการล่วงหน้าเพื่อช่วยให้ครูมีเวลาและโอกาสในการคำนึงถึงจุดประสงค์ของบทเรียน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการสอน สื่อการสอน และการวัดประเมินผล รวมทั้งยังช่วยให้การสอนของครูมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้
- 4) จัดกิจกรรมห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 5) ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการปฏิบัติได้ ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริมครูตั้งการจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นการฝึกทักษะ การประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์จริง และการส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง บูรณาการความรู้เข้ากับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนการนิเทศการเรียนการสอน และการพัฒนาครู เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร

2) การจัดสภาพบรรยากาศ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อให้การเรียนรู้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและสถานที่

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3) การวัดและประเมินผล

ความหมายของการวัดผล

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2551) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง การหาข้อมูลค่าคะแนนที่เชื่อถือได้ ซึ่งคำว่า “เชื่อถือได้” หมายถึง มีความตรง (Validity) มีความเที่ยง (Reliability) และมีความเป็นปรนัย (Objectivity)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายความหมายของการวัดผลว่า เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลขหรือเป็นการวัดในเชิงปริมาณ

จากนิยามของนักวิชาการข้างต้น การวัดผล หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับสิ่งของหรือบุคคลที่ต้องการวัด ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลขหรือค่าคะแนนที่เชื่อถือได้ ซึ่งต้องมีความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability) และความเป็นปรนัย (Objectivity)

ความหมายของการประเมินผล

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2551) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์ การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผล ตัดสินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อธิบายนิยามของการประเมินผลว่า เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริง และการกระทำบางที่ขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียวแต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทาง โดยอาศัยเครื่องมือหรือรายละเอียดจากการสังเกตการตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา การประเมินผลแต่ละครั้งจะประกอบด้วยผลการวัดที่ได้จากกระบวนการต่างๆ เกณฑ์การพิจารณาและการตัดสินใจ เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบของการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด

การวัดประเมินผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดหลักในการวัดและประเมินผล ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 26 ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวาระหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551) กล่าวว่า ขอบข่ายการวัดและประเมินผลมีดังนี้

- 1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

จามจุรี จำเมือง (2552) เสนอแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน
- 4) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานจากแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลประเมินผล

สรุปได้ว่าการวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์ การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

เกย์ (Gay) (1976) อ้างถึงใน กลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (2563) ให้ความหมายการวิจัยและพัฒนาว่า เป็นกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์สำหรับใช้ในโรงเรียน ซึ่งผลิตภัณฑ์จากการวิจัยและพัฒนายังหมายถึงรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ฝึกอบรม วัสดุที่ใช้ในการเรียนรู้ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สื่อการสอน และระบบการจัดการ การวิจัยและพัฒนา ยังครอบคลุมถึงการกำหนดจุดประสงค์ ลักษณะของบุคคลและระยะเวลาผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาจากการวิจัยและพัฒนา จะเป็นไปตามต้องการ และขึ้นอยู่กับรายละเอียดที่ต้องการ

ทิสนา แคมมณี (2540) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ ไปวิจัยต่อโดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่พอใจแล้วนำไปเผยแพร่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิญญา วิศาลาภรณ์ (2540) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการวิจัยและพัฒนาไม่ได้อยู่ที่การสร้างหรือทดสอบทฤษฎี แต่อยู่ที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในโรงเรียน โดยผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา เช่น อุปกรณ์การฝึกอบรม อุปกรณ์การเรียน สื่อการเรียน ระบบการจัดการ เป็นต้น

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2550) กล่าวว่า การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Educational Research and Development (R&D) เป็นการพัฒนาการศึกษาโดยพื้นฐานการวิจัย (Research based educational development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่ยอมรับใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลักคือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (Educational products)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development: ER&D) เป็นวิธีวิทยาการวิจัยอย่างหนึ่ง สำหรับสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมทางการศึกษาที่สามารถเผยแพร่ และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น พัฒนาการเรียนรู้ การจัดการศึกษาระบบการศึกษา เป็นต้น ผลการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาสามารถเก็บรวบรวมสะสมเป็นฐาน/คลังความรู้ ที่ควรนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่ที่จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมร่วมกับเทคโนโลยีเข้ามาสร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

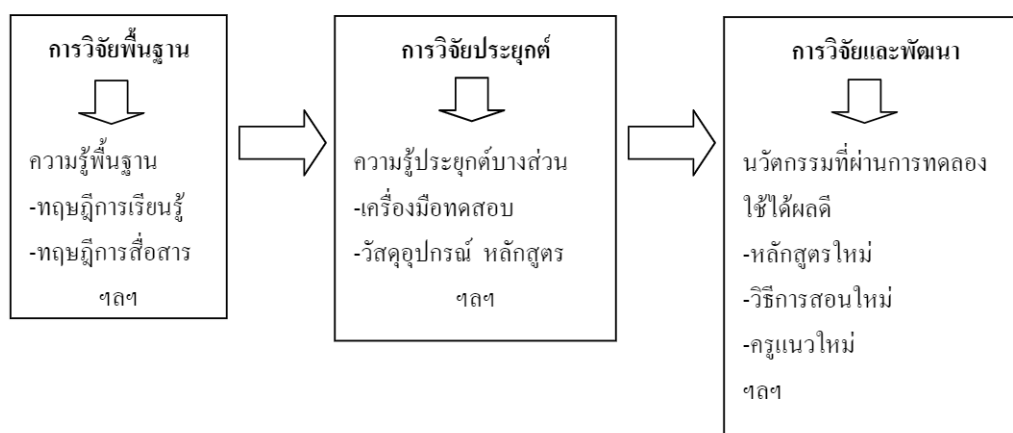
บุญเจ็ด โสภณ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของคนและการศึกษาว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงสุด การวิจัยด้านความต้องการกำลังคนในสาขาต่าง ๆ และการปฏิรูปการศึกษาของคนทั้งในและนอก ระบบเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในสาขาต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักและการพัฒนาประเทศเนื่องจากพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาได้แก่ตัวทรัพยากรมนุษย์เอง หากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาจนถึงระดับขีดสูงสุดแล้ว การพัฒนาอื่นก็จะสามารถกระทำได้อย่างราบรื่น การวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนและการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งยวดสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย

จากความหมายของการวิจัยและพัฒนาและการวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา ข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาการเป็นการวิจัยที่ทำขึ้นเพื่อพัฒนาตามรายละเอียดและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หากเป็นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา จะเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการ

ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา

ความแตกต่างของการวิจัยและพัฒนากับการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2550) กล่าวว่า การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา แตกต่างจากการวิจัยทางการศึกษาใน 2 ประการ ประการแรกคือ เป้าประสงค์ (Goal) การวิจัย การศึกษามุ่งค้นหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยพื้นฐาน หรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการ วิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและพัฒนามุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา แม้ว่า การวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น การวิจัย เปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีการสอนหรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนาสื่อหรือผลิตภัณฑ์ทาง การศึกษาสำหรับการสอนแต่ละแบบ แต่ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการ วิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป ส่วนความแตกต่างประการที่สอง คือ การนำไปใช้ การวิจัยการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยการศึกษาจำนวนมากอยู่ในตู้ไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้ นักการศึกษาและ นักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าว โดยวิธีการที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตาม การ วิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา มีสิ่งที่จะทดแทนการวิจัยการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่ม ศักยภาพของการวิจัยการศึกษาให้มีผลต่อการจัดการศึกษา คือ เป็นตัวเชื่อมเพื่อแปลงไปสู่ ผลิตภัณฑ์ ทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การวิจัยและการพัฒนาทาง การศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลการวิจัยการศึกษา (ไม่ว่าจะ เป็น การวิจัยพื้นฐาน หรือการวิจัยประยุกต์) ให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ และความแตกต่างดังแผนภูมิด้านล่าง



รูปที่ 4 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยพื้นฐาน การวิจัยประยุกต์ และการวิจัยและพัฒนา

(พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2550)

กระบวนการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2550) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาว่า มี 11 ขั้นตอน คือ

1) กำหนดผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่จะพัฒนา ขั้นตอนแรกที่จำเป็นที่สุดคือ ต้องกำหนดให้ชัดว่าผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยต้องกำหนด (1) ลักษณะทั่วไป (2) รายละเอียดของการใช้ และ (3) วัตถุประสงค์ของการใช้ เกณฑ์ในการเลือก กำหนดผลิตภัณฑ์การศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาอาจมี 4 ข้อคือ (1) ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือไม่ (2) ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ (3) บุคลากรที่มีอยู่ มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่ (4) ผลิตภัณฑ์นั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่

2) รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย การสังเกตภาคสนามซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ผลิตภัณฑ์การศึกษาที่กำหนด ถ้ามีความจำเป็น เป็น ผู้ทำการวิจัยและพัฒนาอาจต้องทำการศึกษาวิจัยขนาดเล็ก เพื่อหาคำตอบซึ่งงานวิจัยและทฤษฎีที่มี อยู่ไม่สามารถตอบได้ ก่อนที่จะเริ่มทำการพัฒนาต่อไป

3) วางแผนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย (1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการ ใช้ผลิตภัณฑ์ (2) ประมาณการค่าใช้จ่ายกำลังคน และระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ (3) พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลิตภัณฑ์

4) พัฒนารูปแบบขั้นต้นของผลิตภัณฑ์ ขั้นนี้เป็นการออกแบบและจัดทำผลิตภัณฑ์ การศึกษาตามที่วางไว้ เช่น ถ้าเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นก็จะต้อง ออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุหลักสูตร คู่มือผู้ฝึกอบรม เอกสารในการฝึกอบรม และเครื่องมือการ ประเมินผล

5) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 1 โดยการนำผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบและ จัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 4) ไปทดลองใช้ เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลิตภัณฑ์ในโรงเรียนจำนวน 1-3 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเล็ก ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ แล้ว รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

6) ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 1 นำข้อมูลและผลจากการทดลองใช้จากขั้นที่ 5 มา พิจารณาปรับปรุง

7) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 2 ขั้นนี้นำผลิตภัณฑ์ที่ปรับปรุงไปทดลอง

เพื่อทดสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ตามวัตถุประสงค์ในโรงเรียน จำนวน 5-15 โรงเรียน ประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะ Pre-test กับ Post-test นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้ผลิตภัณฑ์ อาจมีกลุ่มควบคุมกลุ่มทดลอง ถ้าจำเป็น

8) ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 2 นำข้อมูลและผลการทดลองจากขั้นที่ 7) มาปรับปรุง

9) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 3 ขั้นนี้ นำผลผลิตภัณฑ์ที่ปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพการใช้งานของผลิตภัณฑ์ โดยใช้ตามลำพังในโรงเรียนจำนวน 10-30 โรงเรียน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

10) ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 3 (ครั้งสุดท้าย) นำข้อมูลจากการทดลองขั้นที่ 9) มาพิจารณาปรับปรุง เพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

11) เผยแพร่ เสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ ส่งไปลงเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาเผยแพร่ไปใช้ในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อบริษัทเพื่อผลิตจำหน่ายต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนาตลอดจนการประยุกต์ใช้ทางการศึกษาว่ามีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาสภาวะแวดล้อม วิเคราะห์สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาคืออะไรบ้าง ประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความจำเป็นต้องมี การเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไข โดยใช้นวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/สถาบันและกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและพัฒนาว่า ต้องการสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา 3) การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล โดยสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D1) ต่อมาต้องทดลองนำร่องและประเมินผลเบื้องต้น (R1) 4) ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำและประเมินผล บูรณาการองค์ความรู้ และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน (D2) นำไปทดลองซ้ำในสถานการณ์จริง และประเมินผล (R2) 5) การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย โดยต้อง วิเคราะห์ผลและสรุปผล และจัดทำรายงานการวิจัย 6) การเผยแพร่และขยายผล เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ จากนั้นมุ่งขยายผลสู่ผู้ใช้งาน/ผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา

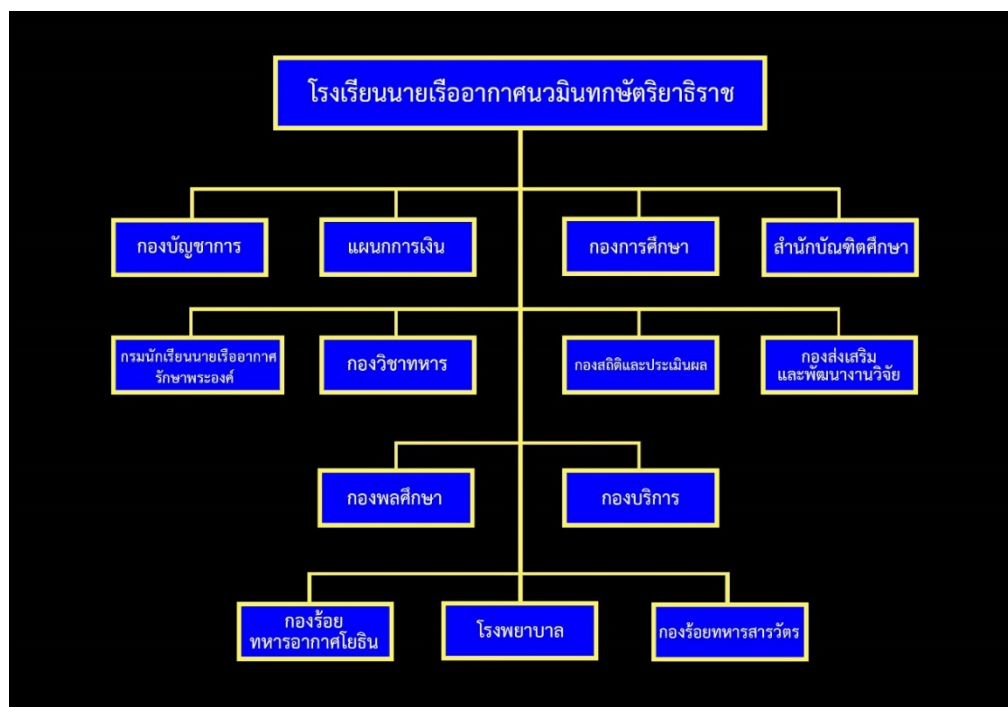
สรุปกรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 3) การวัดประเมินผล และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 ข้อมูลและนโยบายด้านวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (2564) เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพอากาศ ก่อตั้งใน พ.ศ.2496 เดิมชื่อ โรงเรียนนายเรืออากาศ ภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ภายใต้สำนักบัณฑิตศึกษา ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ในส่วนของระดับปริญญาตรี จะย้ายไปที่ตั้ง อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี จำนวนนักเรียนประมาณ 500 คน เรียกว่า “นักเรียนนายเรืออากาศ” นักเรียนนายเรืออากาศ มีทั้งหมด 5 ชั้นปี เปิดสอนระดับปริญญาตรี มี 7 สาขาวิชา คือ วิศวกรรมไฟฟ้า, วิศวกรรมโยธา, วิศวกรรมอุตสาหการ, วิศวกรรมเครื่องกล, คอมพิวเตอร์, วัสดุศาสตร์ทางการทหารและอากาศยาน และวิศวกรรมอากาศยาน ในส่วนของโครงสร้างการบริหารโรงเรียน มีดังนี้



รูปที่ 5 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

(โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, ม.ป.ป.)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาในกองการศึกษา ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



รูปที่ 6 โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

(โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, ม.ป.ป.)

บุคลากรของโรงเรียน ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และบางส่วนที่ทำหน้าที่สอนในวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาการ ได้สังกัดอยู่กองอื่น ผู้สอนบางคนมีตำแหน่งบริหารจึงไม่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ และได้มีส่วนตั้งใหม่ของโรงเรียน (สำนักบัณฑิตศึกษา) ส่งผลให้อาจารย์ที่อยู่กองการศึกษาเดิม ได้ย้ายไปประจำที่สำนักบัณฑิตเป็นจำนวนมาก ทำให้คงเหลืออัตราจริงของอาจารย์ที่กองการศึกษา 33 คน และได้มีการให้ผู้ที่อยู่ที่อื่นมาสอนวิชาการ หากอาจารย์ไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ที่มาสอนอาจจะเป็นผู้บริหาร อาจารย์ที่สำนักบัณฑิตศึกษา หรือข้าราชการจากที่อื่น

วิสัยทัศน์

คณะอนุกรรมการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (2564) วิสัยทัศน์ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช คือ “สถาบันหลักที่ผลิตนายทหารอาชีพที่มีภาวะผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบิน รวมถึงเทคโนโลยีป้องกันประเทศ”

ภารกิจ

คณะอนุกรรมการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (2564) ภารกิจของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติการ อำนวยการประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม และประเมินผลแก่นักเรียนนายเรืออากาศ รวมทั้งการผลิตบุคลากรด้านการบิน มีผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

พันธกิจ

การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒, (2552) กล่าวถึงขอบข่ายงานของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ดังนี้

1. ให้การศึกษาและฝึกอบรม แก่นักเรียนนายเรืออากาศเกี่ยวกับ

1.1 วิชาการตามหลักสูตรชั้นอุดมศึกษา

1.2 คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถและคุณลักษณะทางทหาร

สอดคล้องต่อการปฏิบัติ ภารกิจ และตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ

1.3 วิชาการด้านกำลังทางอากาศ และพื้นฐานด้านการบิน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับ

2.1 การจัดทำแผนงาน โครงการ แผนงาน โครงการ และงบประมาณของโรงเรียน

นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

2.2 การให้การศึกษาด้านวิชาการ ด้านวิชาทหารภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติแก่นักเรียนนายเรืออากาศ ตามหลักสูตรและมาตรฐานที่กำหนด

2.3 การฝึกและอบรม คุณลักษณะทางทหาร ความเป็นผู้นำ วินัย ความประพฤติ จิตวิทยา คุณธรรมและจริยธรรม

2.4 การสร้างเสริมสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจให้แก่แก่นักเรียนนายเรืออากาศ

2.5 การวิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา และการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2.6 การปกครองบังคับบัญชา ควบคุม และกำกับดูแลนักเรียนนายเรืออากาศ

2.7 การพัฒนาระบบการศึกษาและฝึกอบรมของโรงเรียนนายเรืออากาศ

อัตลักษณ์ผู้เรียน

แผนปฏิบัติราชการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.น.น.ก.) ปี พ.ศ.๒๕๖๓ (2562) ระบุอัตลักษณ์ผู้เรียนว่า เป็น “ผู้นำที่มีความรู้ด้านการบินและการทหาร” โดยคุณลักษณะของผู้เรียน มี 15 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง (Bearing)
2. ความกล้าหาญ (Courage)
3. ความเด็ดขาด (Decisiveness)
4. ความเชื่อถือได้(พึ่งพาได้) (Dependability)
5. ความอดทน (Endurance)
6. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
7. การริเริ่ม (Initiate)
8. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
9. วิจาร์ณญาณ (Judgment)
10. ความยุติธรรม (Justice)
11. ความรอบรู้ (Knowledge)
12. ความจงรักภักดี (Loyalty)
13. กาลเทศะ (Tact)
14. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นทีหนึ่ง (Service before Self)
15. ความมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2.3.2 กลยุทธ์การดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

แผนการปฏิบัติราชการแผนปฏิบัติการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.นวก.) ปี พ.ศ.๒๕๖๓ (2562) ปรากฏกลยุทธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

การเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนนายเรืออากาศ ตามมิติแต่ละด้านทั้งมิติกำลังทางอากาศ (Air Power Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) ยังไม่สมบูรณ์พร้อมในหลายประเด็น ทั้งในเรื่องหลักสูตร การสอน บุคลากร และการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชไม่สามารถดำเนินการได้ลำพัง จำเป็นต้องได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพอากาศ เพื่อพัฒนาให้โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถผลิตนักเรียนนายเรืออากาศที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กองทัพอากาศต้องการต่อไป

โดยการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกองทัพอากาศ พ.ศ. 2559 – 2563 มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาคุณภาพหลักสูตรการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาคุณภาพผู้สอน

กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1.5 การประกันคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการโครงการศึกษา และพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้

ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2.1 บริหารจัดการโครงการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนางานวิจัย สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนางานวิจัยเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติราชการ รร.นกก. ปี พ.ศ. 2563 ที่เกี่ยวข้อง

ST1: การพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนนายเรืออากาศที่พึงประสงค์ โดยร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีผ่านเกณฑ์การประเมินองค์ประกอบหลักบุคคลด้านคุณลักษณะ ผู้นำทหาร และด้านความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ ดี-ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด (ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85 ของนักเรียนทั้งหมด)

แผนการฝึกศึกษาของนักเรียนนายเรืออากาศ เพื่อเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีดังนี้

- 1 จัดการฝึกอบรมความเป็นผู้นำและจริยธรรมให้แก่ นนอ.
- 2 จัดการบรรยายพิเศษ ประสพการณ์ของผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ ทอ.และ รร.นกก.

3 กิจกรรมพิเศษและสร้างประสบการณ์

4 ดำเนินการประเมินค่าคุณลักษณะผู้นำทหาร และด้านความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม / การสร้างชื่อเสียงให้ รร.นกก. ผู้รับผิดชอบคือ กองการศึกษาฯ

ST2: ปรับปรุงหลักสูตรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ให้รองรับตาม ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

1 การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรการศึกษา บริหารหลักสูตร และกิจกรรมนอก หลักสูตรฯ แผนบริหารและพัฒนาหลักสูตร รร.นกก. ผู้รับผิดชอบคือ กองการศึกษาฯ (ค่าเป้าหมาย ต้องมีระดับไม่ต่ำกว่า 3.75)

1.1 จัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

ของหน่วยงานต้นสังกัด/กระทรวงศึกษาธิการ/สภาวิชาชีพ/องค์กรวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 ขออนุมัติหลักสูตร

1.3 รายงานการประชุมฯ

1.4 เปรียบเทียบหลักสูตรเก่าและหลักสูตรใหม่

1.5 นำผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษามาปรับปรุงหลักสูตร

2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้รับผิดชอบคือ กองการศึกษาฯ (ค่าเป้าหมาย ต้องมีระดับไม่ต่ำกว่า 3.75) มีการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 จัดทำแผนการสอนรายวิชา

2.2 จัดการเรียนการสอนตามแผนการสอน

2.3 ประเมินผลการเรียนการสอนรายวิชา

2.4 ประเมินครู/อาจารย์ผู้สอน

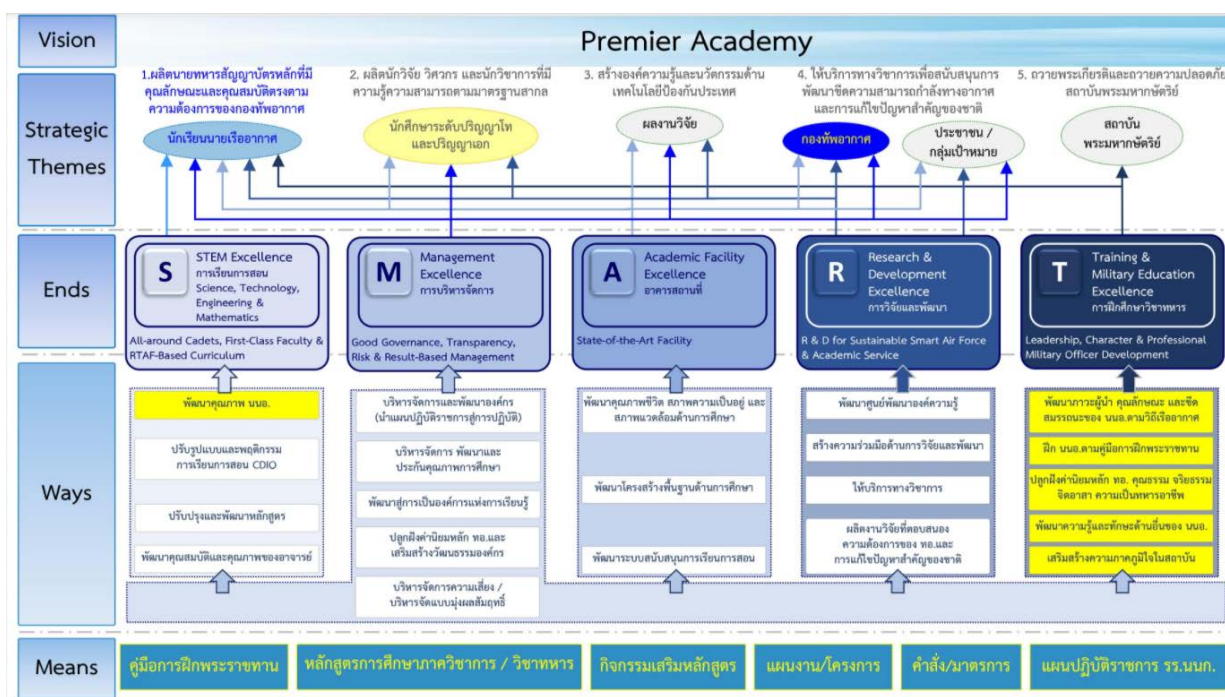
2.5 นำผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนรายวิชา มาปรับปรุงแผนการสอน

ST3: การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

1 การบริหารวิชาการ จะต้องทำแผนการบริหารวิชาการที่ระบุทรัพยากรที่ต้องการใช้ รวมถึงแหล่งขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบคือ กองการศึกษาฯ และ กองกำลังพล (ร้อยละความสำเร็จต้องมีระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

แผนปฏิบัติราชการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.นบก.) ปี พ.ศ.๒๕๖๓ (2562) กล่าวถึงหน้าที่ผู้บริหารของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ว่ามีหน้าที่บังคับบัญชารับผิดชอบ กำหนดนโยบายการดำเนินงาน เป็นผู้แทนหน่วยในการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ ตลอดจนขอรับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยใช้แนวทาง “SMART” ตามแนวทางเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ว่า “สถาบันหลักที่ผลิตนายทหารอาชีพที่มีภาวะผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบิน รวมถึงเทคโนโลยีป้องกันประเทศ” ซึ่งมีนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้



รูปที่ 7 แนวทาง“SMART” เพื่อการพัฒนานักเรียนนายเรืออากาศ

(โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, ม.ป.ป.)

จากรูปภาพที่ 5 จะเห็นว่า การพัฒนานักเรียนนายเรืออากาศให้มีคุณลักษณะที่กองทัพอากาศต้องการนั้น จะต้องอาศัยการบริหารโรงเรียน การบริหารวิชาการ การฝึกศึกษาเพื่อสร้างคุณลักษณะผู้นำ ตลอดจนการสนับสนุนจากภายนอก เช่น กองทัพอากาศ และประชาชน เพื่อให้ได้นายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณภาพต่อไป

2.3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายเรืออากาศ

นอกจากนี้ เพื่อพัฒนานักเรียนนายเรืออากาศให้มีความเป็นผู้นำทางทหารอย่างเป็นระบบ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามระบบขั้นปี (Leadership Development Model : LDM) โดยใช้หลักคิด POWER

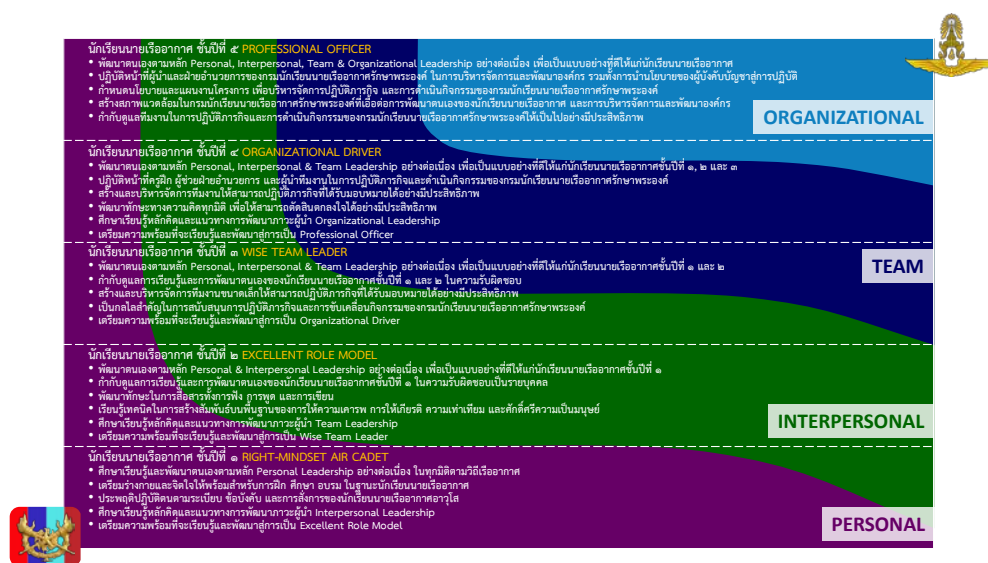


รูปที่ 8 หลักคิด POWER

(โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, 2565)

- นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 Right-Mindset Air Cadet ผู้มีทัศนคติและหลักคิดที่ถูกต้อง
 - นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 2 Excellent Role Model ผู้เป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ
 - นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 3 Wise Team Leader ผู้นำที่นำด้วยปัญญา
 - นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 4 Organizational Driver ผู้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร
 - นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 Professional Officer ผู้ที่พร้อมเป็นนายทหารอาชีพ
- ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามระบบขั้นปี

(Leadership Development Model : LDM) โดยใช้หลักคิด POWER



รูปที่ 9 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามระบบชั้นปี (Leadership Development Model : LDM)

(โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, 2565)

นอกจากการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรี สำนักบัณฑิตศึกษา โรงเรียนนายเรือ-อากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ให้แก่บุคลากรตามที่กองทัพอากาศกำหนด มุ่งเน้นในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศผ่านการวิจัย เพื่อเป็นฐานปัญญา นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและการพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ โดยกำหนดกรอบโครงการวิจัยให้เป็นไปตามความต้องการของกองทัพอากาศ สนับสนุนและยกระดับงานวิจัยให้เป็นนวัตกรรม สามารถนำไปใช้งานจริงในกองทัพอากาศและนำไปสู่สายการผลิตได้ รวมทั้งประสานการปฏิบัติด้านวิชาการและการศึกษาวิจัย กับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ อันเป็นการสร้างเครือข่ายด้านการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีป้องกันประเทศ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของรัฐบาล

ทั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประกอบด้วย

- มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถกำลังทางอากาศใน 3 มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ

- เป็นนักวิชาการที่มีขีดความสามารถในการเรียนรู้และการดำเนินการวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถประยุกต์งานวิจัยมาสู่ภาคการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศ ทั้งในการแก้ปัญหาและการพัฒนากองทัพอากาศ
- มีความสามารถในการคิด การวิเคราะห์ การวางแผน และการแก้ปัญหาในสาขาวิชาชีพ อย่างเป็นระบบและทันสมัย
- มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในสาขาวิชาชีพ

2.3.5 นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี 2564 (2563) ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพกำลังพล กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมาย และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) นโยบายและแผนระดับชาติระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศ จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563 ดังนี้ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ 2 ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศเพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใต้สำนึก เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” นโยบายเร่งด่วน ข้อ 4 สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยการยอมรับความแตกต่าง อย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

2.3.6 ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (2554) แต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยมเหล่านั้น อาทิ ชื่อสัตย์กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับทำให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี 2549 กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่ม

ศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศโดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี 2549 เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ปี 2549 ได้แก่ พลอากาศเอกชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณพฤษก์ มั่นตะจิตร์ อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโท หม่อมหลวง สุปรีชา กมลาคน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมมนานักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมมนานายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้เวลาดำเนินการประมาณ 2 ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี 2553 พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้จัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานนำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อการนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ 1 ปี จนได้รับอนุมัติ จาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี 2554 ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศเป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่เข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ ประชาชนทั่วไปได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศอันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

กองทัพอากาศประกาศใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Core Values : RTAFCore Values) เมื่อ 8 สิงหาคม พุทธศักราช 2554 โดยใช้สัญลักษณ์ย่อว่า “AIR” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ อย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง เป็นผู้รู้กฎระเบียบปฏิบัติธรรมเนียมปฏิบัติและดำรงไว้ซึ่งการมีระเบียบวินัยในทางปฏิบัติ คือ รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดและเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหารได้อย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติด้วยความปลอดภัย

2. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะบางประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้ถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจากประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอดทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

3. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อไป ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

3.2 การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

4. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

5. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment) หมายถึงกระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจจากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยหลักเหตุผลมีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้น รวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจากการเลือกหนทางที่เหมาะสมคุ้มค่าในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

6. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึงการระลึกรู้ถึงสภาวะการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหน ภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาวะการณ์เช่นไร

7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงาน ทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกัน กับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประเพณีพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐาน ของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและหญิงโดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติ หรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศ จะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติ ของแต่ละคน ถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นับถือเชื่อใจของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

2. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นไม้วุ่นพุดคดโกง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาดถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูด โดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

2.1 ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

2.2 ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

2.3 ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

3. ความภักดี (Royalty) หมายถึง ความเป็นทหารแห่งราชอาณาจักรไทย และในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอุทิศตนเพื่อปกป้องชาติ ศาสน์ กษัตริย์ พร้อมพลีชีพเพื่อชาติและราชบัลลังก์ มีจิตใจเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน

4. กล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ หรือไม่หวั่นไหวต่อคำขู่จากยศอำนาจใด ๆ หากสิ่งที่ยกกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรประพฤติปฏิบัติย่อมจะไม่อายที่ต้องกระทำ

5. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่คน/ประชาชน ทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

6. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติซึ่งสอดคล้อง หรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethic) เป็นหลักปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพใด ๆ ที่ต้องตระหนักถึงความถูกต้อง มีจริยธรรมในการปฏิบัติอยู่เสมอ โดยต้องกระทำการใด ๆ ด้วยความถูกต้องตามหลักมาตรฐานวิชาชีพและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

7. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัล การยกย่องชื่นชมหรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

8. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กรโดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเอง

รับผิดชอบกระทำอยู่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไร และพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

9. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่าต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซึ้งซับและยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่าทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจกรรมมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไรและอย่างไรในสถานะใด ด้วยความตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามต้องการ รวมทั้งการดูแลรักษาตนเองให้พร้อมปฏิบัติการกิจของตนเองในทุกบทบาททุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งชีวิตส่วนตัวครอบครัวหรือการทำงาน

2. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึงการรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเท เพื่อให้ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จในเวลาที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดต่าง ๆ

2.1 ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.2 ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจ ในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้น กระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รวดเร็วและประหยัดคุ้มค่ามากที่สุด

2.3 ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

2.4 จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่ดีที่ผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการซึ่งต่อมาได้มีการ

ขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี 2559 โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ (Service Mind) และการมีจิตสาธารณะ (Public Mind) ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี 2560 จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่า หมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐาน ของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพหน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึก ทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อ กำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอ รวมถึงการกระทำของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

4. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อพร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

2.3.7 สมรรถนะหลักของกองทัพอากาศ

ประกาศกองทัพอากาศ (2555) สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) เป็นสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ เฉพาะด้านเพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมในทุกสถานการณ์ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่ายและขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลซึ่งนำไปสู่การบริหารกำลังพลกองทัพอากาศให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดสมรรถนะหลักของกำลังพลกองทัพอากาศให้กำลังพลกองทัพอากาศถือปฏิบัติ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ใช้คำย่อว่า “RTAF” มี 4 ประการ

1.1 R : Readiness for Missions (พร้อมปฏิบัติการภารกิจ) หมายถึง เตรียมตนในการตระหนักรู้บทบาทความรับผิดชอบต่อพันธกิจ เตรียมสภาพร่างกายให้พร้อมปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้นศึกษาเรียนรู้จนรอบรู้งานที่ต้องปฏิบัติโดยมีการวางแผนเตรียมงานล่วงหน้า พร้อมพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ พร้อมไวต่อการปรับตัวและเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์ รวมทั้งมีสัจจะวาจารักษาคำพูด

1.2 T : Teamwork and Unity (ทำงานเป็นหนึ่งเดียว) หมายถึง กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยตอบสนองต่อหน่วยงานและกองทัพอากาศ พร้อมเปิดใจรับฟัง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้การจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้อย่างเป็นระบบโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติการ

1.3 A : Achievement of Goals (มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย) หมายถึง ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบเสียสละทุ่มเทจนเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการทำงานที่ต้องมีการติดตาม

1.4 F : Forward Innovation (สร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม) หมายถึง คิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนางานและหน่วยงานจนเกิดการสร้างนวัตกรรมที่เห็นผลเป็นรูปธรรม นวัตกรรมในที่นี้ หมายถึง

- สิ่งที่มีอยู่แล้ว นำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดผลที่ชัดเจนดีขึ้นกว่าเดิม
- สิ่งที่มีอยู่แล้ว นำมาปรับแก้ไขใหม่ทั้งหมดหรือปรับรื้อระบบใหม่ที่ทำให้เกิดผลงานดีขึ้นกว่าเดิม
- สิ่งที่ไม่เคยมีหรือเป็นสิ่งใหม่ สร้างขึ้นมาใหม่จนสามารถทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3.8 นโยบายผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

นโยบายผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (2564) ปรากฏนโยบายการบริหารโรงเรียนในนโยบายด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

4. ปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้รองรับการพัฒนาขีดความสามารถกำลังทางอากาศตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี และนโยบายผู้

บัญชาการทหารอากาศ สามารถผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่ตรงตามความต้องการของกองทัพอากาศ มีมาตรฐานสากล ตอบสนองการปฏิบัติงานทั้งในมิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ

5. ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกิจกรรมของนักเรียนนายเรืออากาศ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถ และขีดสมรรถนะของนักเรียนนายเรืออากาศ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมหลักความเป็นทหารอาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นทหาร มุ่งสู่การเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านทั้งในเชิงวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีพชีวิต มีความเป็นผู้นำทางทหารที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม จิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

7. กำกับดูแล อำนาจการ ควบคุมการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

นโยบายด้านการศึกษา

1. ปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์การรบและความเป็นเอกราชของชาติในสถานศึกษา และหลักสูตรทางทหาร

2. โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช โรงเรียนจ่าอากาศ และโรงเรียนสายวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเป้าหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความพร้อมปฏิบัติงานในมิติทางอวกาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ ตลอดจนตรงตามความต้องการของสายวิทยาการ

3. ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรทางทหารให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่เทียบเคียงได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพอากาศ

4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน การจัดเก็บเอกสารและการประเมินผลการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนพิจารณาการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเครื่องช่วยฝึกจำลอง เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมเสมือนจริง

5. พัฒนาหลักสูตรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช และกำหนดเกณฑ์การจัดสรรนักเรียนนายเรืออากาศตามความถนัดอย่างสมดุล ตลอดจนแนวทางการประเมินผลเพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านอื่น ๆ

1. ประเมินค่าหลักสูตรและกิจกรรมของนักเรียนนายเรืออากาศแบบองค์รวม เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศ

2. กำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาวในการบรรจุอาจารย์ และการกำหนดแผนพัฒนาคุณสมบัติอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ขอตำแหน่งวิชาการ เพื่อดำรงคุณวุฒิและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพวิชาการและมาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพอากาศและประเทศชาติ

3. บริหารจัดการและดำเนินการในการวิจัยและพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการของกองทัพอากาศ ตลอดจนสร้างความร่วมมือ และเครือข่ายด้านการวิจัยและพัฒนากับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน สถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

4. บริหารจัดการและดำเนินการในการพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

สำหรับสมรรถนะภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วนั้น กองทัพอากาศได้ระบุไว้ในเอกสารต่าง ๆ ทั้ง ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ สมรรถนะหลัก กองกองทัพอากาศ และ อัตลักษณ์ของนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ และจัดกลุ่ม ได้เป็นสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามตารางที่ 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีดังต่อไปนี้

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

Neubauer, Tarling & Wade (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Redefining Leadership for a Digital Age พบว่า ผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้รับคะแนนสูงในความสามารถและมีแนวโน้มเหนือกว่าผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ ผู้นำด้านมาตรการต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงานและประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ โดยมีสมรรถนะ 4 ประการที่สำคัญที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือ 1) อ่อนน้อมถ่อมตน (Humble) 2) ปรับตัวได้ (Adaptable) 3) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และ 4) ความผูกพัน (Engaged)

ปาฐ์ ไกรวิญญู (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว พบว่า 1. กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดการ

พัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียนในด้านดังต่อไปนี้ 1) การตระหนักในสถานการณ์ (Situational Awareness) 2) การตระหนักถึงจุดมุ่งหมาย (Sense of Purpose) 3) ความเข้าใจในผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Understanding) 4) สไตล์การใช้อำนาจ (Power Style) 5) ความตระหนักในการเชื่อมโยง (Connective Awareness) 6) การตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ (Reflective Judgement) 7) การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) 8) แรงจูงใจเชิงพัฒนา (Developmental Motivation) 2. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3. กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลักคือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว มี 2 กลยุทธ์รอง และ 10 วิธีดำเนินการ 2) ยกระดับการบริหารการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว มี 2 กลยุทธ์รอง และ 10 วิธีดำเนินการ และ 3) ปรับเปลี่ยนหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว มี 2 กลยุทธ์รอง และ 8 วิธีดำเนินการ

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ

ทิตินา แคมมณี และคณะ (2544) ได้ศึกษาวิจัย และได้จัดทำรายงานการวิจัย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน : การศึกษาพหุกรณี. พบว่า องค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มี 9 ประการ โดยครู ผู้บริหาร ตลอดจน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อผู้เรียนทั้งสิ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจสภาพการวัดและประเมินผล การเรียนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้ดีขึ้นต่อไป

อาทิตยา ดวงมณี (2556) ได้ศึกษา การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัย โดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิจัย มี 8 องค์ประกอบ 1) การจัดการกระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย 2) การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย 3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย 5) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย 7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัย ยุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยของ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนำองค์การด้านการวิจัย การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย การสร้างวัฒนธรรมวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างความผูกพันในงานวิจัย และการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

เสาวภา นิสกโกล (2558) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาพลเมืองคุณภาพ พบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาพลเมืองคุณภาพประกอบด้วย กรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล ส่วนกรอบแนวคิดการพัฒนาพลเมืองคุณภาพ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงวิพากษ์ มีความสามารถในด้านเศรษฐกิจ มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนค่าเฉลี่ย ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาพลเมืองคุณภาพประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาพลเมืองคุณภาพ (2) พัฒนาหลักสูตรพลเมืองคุณภาพ (3) นิเทศการสอนพัฒนาพลเมืองคุณภาพ (4) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนพลเมืองคุณภาพ (5) วัดและประเมินผลพัฒนาพลเมืองคุณภาพ

เจนเนตร ประเสริฐวิทย์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนจิตรลดาตามแนวคิดการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการวัดประเมินสูงที่สุด และนำเสนอแนวทาง 4 แนวทาง ได้แก่ แนวทาง 1) พัฒนาการวัดและประเมินผลนักเรียนโดยเน้นความคิดสร้างสรรค์ 2) พัฒนาการจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 4) พัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความต้องการจำเป็น และวัตถุประสงค์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนด้านความคิดละเอียดลออ

จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2562) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัด กองทัพเรือตามแนวคิดการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกองทัพเรือตามแนวคิดการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จุดแข็ง คือ การเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

และมีองค์กร/หน่วยงาน จุดอ่อน คือ การเสริมสร้างให้ครูอาจารย์/บุคลากรของสถาบันมีขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มิติบุคคลและมิติเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร/บุคคล ส่วนโอกาส คือนโยบายของรัฐบาล สภาพสังคมและสภาพเทคโนโลยี ภาวะคุกคาม คือ สภาพเศรษฐกิจ กลยุทธ์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา

รชยา เศรษฐจักรักษ์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ตามแนวคิดสะเต็มศึกษา พบว่าความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ตามแนวคิดสะเต็มศึกษาภาพรวม มีความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ตามแนวคิดสะเต็มศึกษาประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก 7 แนวทางย่อย และ 16 วิธีดำเนินการ ดังนี้ แนวทางหลักที่ 1. กำหนดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (transdisciplinary integration) และการจัดการเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning 2. จัดหาและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในทุกรายวิชาและทุกระดับผ่านการเรียนการสอนแบบ Problem-Based Learning และ Project-Based Learning 3. กำหนดเกณฑ์และรูปแบบการวัดและประเมินผลการบูรณาการความรู้ และการสร้างนวัตกรรม 4. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของหลักสูตรที่เน้นการจัดการเรียนรู้แบบ Problem Based Learning เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้จากองค์ประกอบของสะเต็มศึกษาในการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาในชีวิตจริง

วิศพล โอมพรนุวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ตามแนวคิดความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลและอนุบาลตลอดชีวิต พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ตามแนวคิดความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลและอนุบาลตลอดชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด ตามลำดับ โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดประเมินผล รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร 2) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ตามแนวคิดความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลและอนุบาลตลอดชีวิต มีทั้งสิ้น 3 แนวทางหลัก 6 แนวทางย่อยและ 26 วิธีดำเนินการ ซึ่งเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ แนวทางที่ 1 พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลด้านการสร้างสรรค์ทางดิจิทัล ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 8 วิธีดำเนินการ แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่

เน้นให้ผู้เรียนมีความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลด้านการตระหนักรู้และการจัดการทางดิจิทัลตามแนวคิด อนุบาลตลอดชีวิต ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 10 วิธีดำเนินการ และแนวทางที่ 3 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่เน้นความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัลด้านการสร้างสรรค์ทางดิจิทัล ประกอบด้วย 2 แนวทางย่อย 8 วิธีดำเนินการ

เคลน บุญยานันต์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาดนตรีศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพบปัญหาการใช้หลักสูตรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร 2) ด้านการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน แนวโน้มของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาดนตรีศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) โครงสร้างของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) แนวทางการจัดการเรียนการสอน 5) วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน 6) การวัดและประเมินผลของหลักสูตร และได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาดนตรีศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ด้านรายละเอียดหลักสูตร 2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรด้านบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชภัฏราช และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทกองทัพอากาศ

ภักภณ สนิทสม และ มานวิภา อินทรทัต (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชภัฏราช กรณีศึกษา ปีการศึกษา 2557 พบว่าระดับคุณลักษณะผู้นำทางทหารตามค่านิยมหลักกองทัพอากาศของนายทหารใหม่จากผลการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และนายทหารใหม่ อยู่ในระดับสูงเหมือนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และชั้นปี ที่ศึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำทางทหารอากาศ ด้านความรับผิดชอบ โดยที่นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปี ที่ 2 ให้คะแนนประเมินสูงแตกต่างจากนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปี อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติ ศรีนุชศาสตร์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนนายเรืออากาศเพื่อสู่ความเป็นเลิศ พบว่า องค์ประกอบหลักของแนวทางการบริหาร รร.นบก.สู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ 1. การนำองค์กร 2. การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ 3.การให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6.การจัดการกระบวนการ 7. ผลลัพธ์การดำเนินการ และ 8.สารสนเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ บทสรุปของงานวิจัยแนวทางการบริหาร รร.นบก.เพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย ควรปรับปรุงแนวทางการบริหารให้ตรงตามแนวทางสากล ซึ่งจากการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหาร รร.นกก.เพื่อสู่ความเป็นเลิศ เมืองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ โดยมีข้อเสนอแนะว่า การปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร รร.นกก.ต้องได้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ของ ทอ.จึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น การบริหาร รร.นกก.ด้วยรูปแบบการบริหารที่ได้จากการ วิเคราะห์ จึงต้อง เกิดจากระดับนโยบายริเริ่ม และเห็นความสำคัญ โดยการให้นโยบายในการ ดำเนินการ รวมถึงสนับสนุน ทรัพยากร และงบประมาณ ให้สามารถพัฒนาครบทุกด้านอย่างเพียงพอ ประโยชน์สำคัญของงานวิจัยฉบับนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับแนวทางการบริหาร สถาบันการศึกษาทุกสถาบันของ ทอ.ได้

หลัทธิพิพัตต์ ดัชนีเทศ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ความเชื่อมั่นใน ค่านิยมและ นโยบายขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความกระตือรือร้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ การมีส่วนร่วมกับองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รวมทั้งปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันของ นักเรียนนายเรืออากาศ คือ ต้นทุนทาง จิตวิทยา เหตุผลที่เข้าศึกษาด้วยต้องการเป็นนักบินทหาร ระดับชั้นปี 4 การได้รับมอบหมาย เป็นหัวหน้าอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง รายได้รวมครอบครัวต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน เหตุผลที่เข้าศึกษาด้วยต้องการเป็นทหารอากาศและมีอาชีพมั่นคง โดยทั้งหมด นี้ร่วมกัน ทำนายความผูกพันจากค่าของสมการการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 53.9 ($R^2 = 0.539$) ที่ นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งผลที่ได้นี้จะนำไปประยุกต์ในการพัฒนาองค์การต่อไป โดย ข้อเสนอแนะไปประยุกต์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยคัดสรร พัฒนา ส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียน ต่อสถาบันทางการศึกษา โดยเฉพาะ สถาบันการศึกษาทางการทหารที่ต้องมีกระบวนการเรียนการ สอนทั้งทางวิชาการและ วิชาชีพทหารที่มีความเข้มข้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนสำคัญที่ทำให้ ผู้เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว สามารถพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์การ หรือวิชาชีพได้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และ 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 1 โรงเรียน

3.1.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารและอาจารย์ในกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 33 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารในกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (แบ่งเป็น ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการกองการศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการกองวิชาต่าง ๆ อีก 6 คน รวม 9 คน) อาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์ (อัตราจริงเท่านั้น) กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวม 24 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 33 คน

3.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียน
นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โดยกำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน
นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะ
ผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้าง
เครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

โครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางโครงสร้างของเนื้อหา (table of specification)

ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ปัจจัย/ตัวแปร
1.การบริหาร วิชาการ	1.1 การพัฒนา หลักสูตร	1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการจำเป็น
		2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
		3) การประเมินผลการใช้หลักสูตร
	1.2 การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	1) การจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้
		2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ปัจจัย/ตัวแปร
	1.3 การวัดและประเมินผล	1) การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล
		2) การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
		3) การประเมินผลตามสภาพจริง
	1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1) การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
		2) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา
2. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (Agile Leadership)	2.1 ความเฉลียวฉลาด	1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์
		2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล
	2.2 ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ
		2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน
	2.3 ความสามารถในการปรับตัว	1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน
		2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
	2.4 ความเป็นผู้นำ	1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
		2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน
	2.5 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1) การมีส่วนร่วม
		2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม
	2.6 ความโปร่งใส	1) ความซื่อสัตย์

3. วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเครื่องมือกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 จึงจะมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกเป็น +1, 0 และ -1 หากผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำนวัตกรรมนั้นมาวิเคราะห์หาจุดบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำกลับมาให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีแบบสรุป ค่า IOC ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ตารางสรุปผลค่า IOC ที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) หญิง <input type="checkbox"/> 2) ชาย	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 50 ปี	1	0	1	2	0.67	วัดได้	รศ.ดร.ธีรภัทร เสนอแนะให้ พิจารณาตัวเลือก อีกครั้ง
3.	ตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> 1) ศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 2) รองศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 4) ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาเอก	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้เพิ่ม ตัวเลือก อื่น ๆ
5.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6) 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 7) มากกว่า 30 ปี	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับ คำข้อความว่า ประสบการณ์การ ทำงานด้าน การศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน								
การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนด								
1.1 โรงเรียนได้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
1.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	-

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็น ความคล่องแคล่วใน การตัดสินใจ
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็นการ ตัดสินใจใน สถานการณ์เร่งด่วน
1.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
1.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
1.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.2 โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด								
1.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
1.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
1.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
1.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.3 โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ ในระดับใด								
1.3.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.3.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
1.3.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
1.3.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
1.3.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
1.3.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ดีขึ้นข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
2.1 โรงเรียนได้จัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
2.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
2.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3		วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
2.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
2.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2.2 โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
2.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็นการ ยอมรับความ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
2.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
2.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3. การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจาก การวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง								
3.1 โรงเรียนกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
3.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
3.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
3.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
3.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3.2 โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนางานของผู้ นำแบบคล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
3.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
3.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
3.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
3.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.3 โรงเรียนมีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
3.3.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3.3.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.3.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
3.3.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
3.3.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
3.3.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1		
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทาง การศึกษา								
4.1 โรงเรียนการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ใน ด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
4.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนนุ่มถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนนุ่มถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
4.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
4.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการ ทำงานระบบทีม
4.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.2 โรงเรียนได้มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
4.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								ปรับคำเป็นการ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลงอย่าง อ่อนน้อมถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่า จะต้องปฏิบัติตัวอย่าง ไรเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยน
4.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่าง เต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่ม ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน
4.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัด ได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัย ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ ปรับคำเป็น การสร้าง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม
4.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัด ได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.	แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัด ได้	
2.	แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัด ได้	
3.	แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัด ได้	
4.	แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัด ได้	

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วส่งต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ใน Google Form เพื่อนำไปเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์และ QR Code แบบสอบถาม ส่งไปยังโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปส่งหนังสือและให้เวลาผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 7 - 22 เมษายน 2565
3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ผู้วิจัยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามกำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ซึ่งคะแนนที่แสดงระดับการปฏิบัติ หรือความพึงพอใจ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการวัดและการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. การวิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ซึ่งมีสูตรการคำนวณ PNI_{Modified} (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้

3.5 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

3.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.1 ประชากร

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 1 โรงเรียน

3.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและอาจารย์ในกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 33 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารในกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (แบ่งเป็น ผู้อำนวยการกอง

การศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการกองการศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการกองวิชาต่าง ๆ อีก 6 คน รวม 9 คน อาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์ (อัตราจริงเท่านั้น) กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวม 24 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 33 คน

3.5.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

3.5.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาร่างเป็นร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการนำไปเก็บข้อมูล

3.6 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

3.6.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภากาการศึกษา กองทัพอากาศ 1 คน 2) ผู้เกี่ยวข้องด้านแผนพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ จำนวน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการด้านการศึกษา

3.6.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.6.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด
- ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

3.6.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
2. เสนอร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อประสานงานกับสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
2. นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 6 – 10 มิถุนายน 2565
3. นำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ฐานนิยม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้และนำผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม เพื่อนำเสนอแนวแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน

นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สำหรับนำไปปฏิบัติได้จริงต่อไป

ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือ	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	<p>ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหาร และอาจารย์ในกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 33 คน</p> <p>1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน</p> <p>2. รองผู้อำนวยการกองการศึกษา 2 คน</p> <p>3. ผู้อำนวยการกองวิชาต่าง ๆ อีก 6 คน</p> <p>รวม 9 คน)</p>	<p>เครื่องมือ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่</p>	<p>ตอนที่ 1</p> <p>1. การแจกแจงความถี่ (Frequency)</p> <p>2. การหาค่าร้อยละ (Percentage)</p> <p>ตอนที่ 2</p> <p>1. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x})</p> <p>2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>	1.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือ	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
		4. อาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์ (อัตราจริงเท่า่นั้น) กองการศึกษาโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวม 24 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 33 คน	ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป (Check lists) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการฯ (Rating Scale) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการฯ (Open	ประชากร (S.D.) ตอนที่ 3 1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2. การแจกแจงความถี่ (Frequency)	

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือ	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
			ended Question		
	1.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการฯ	แหล่งข้อมูล จาก 1.1	-	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI _{Modified})	1.1.2 ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการฯ
2. นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	2.1 จัดลำดับความต้องการจำเป็น	แหล่งข้อมูล คือ ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการฯ (1.2)	-	สูตรจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI _{Modified})	ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือ	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
	2.2 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ	แหล่งข้อมูล คือ 1) ผลจาก 2.1 2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารวิชาการฯ (เลือกมาเฉพาะที่เกี่ยวข้อง)	-	1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการฯ
	2.3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง	ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาการศึกษา กองทัพอากาศ 1 คน	เครื่องมือ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ	1) ฐานนิยม (Mode) 2) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมินร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือ	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
		2) ผู้เกี่ยวข้องด้านแผนพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ จำนวน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน			
	2.4 นำเสนอแนวทางการบริหารวิชาการฯ	แหล่งข้อมูล คือ ผลการประเมินร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ	-	1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Method Research) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

- 1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
- 1.3 ผลสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
- 1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

- 2.1 ร่างแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
- 2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
- 2.3 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

4.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 33 ฉบับ แบ่งเป็น ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการกองการศึกษา 2 ฉบับ และผู้อำนวยการภาควิชาทั้งหมด 6 ฉบับ) รวม 9 ฉบับ อาจารย์ที่มีตำแหน่งในอัตราจริง 24 ฉบับ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 7 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวมทั้งหมด	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ						
1. ชาย	9	100	17	70.833	26	78.788
2. หญิง	0	0	7	29.167	7	21.212
รวม	9	100	24	100	33	100
2. อายุ						
1. 21 - 30 ปี	0	0	3	12.5	3	9.091
2. 31 - 40 ปี	0	0	14	58.333	14	42.424
3. 41 - 50 ปี	2	22.222	7	29.167	9	27.273
4. 51 ปีขึ้นไป	7	77.778	0	0	7	21.212
รวม	9	100	24	100	33	100
3. ตำแหน่งในการ ทำงาน						
1. ตำแหน่ง ทางการบริหาร	9	100	0	0	9	27.273

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวมทั้งหมด	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
2. ตำแหน่งทางวิชาการ (การสอน หรืออื่น ๆ)	0	0	24	72.727	24	72.727
รวม	9	100	24	100	33	100

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

วิชาการ

1. ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0
2. รองศาสตราจารย์	8	88.889	6	25.000	14	42.424
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	10	41.667	10	30.303
4. ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1	11.111	8	33.333	9	27.273
5. อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	9	100	24	100	33	100

5. ระดับการศึกษา

สูงสุด

1. ปริญญาตรี	0	0	1	4.167	1	3.030
2. ปริญญาโท	6	66.667	17	70.833	23	69.697
3. ปริญญาเอก	3	33.333	6	25.000	9	27.273
4. อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	9	100	24	100	33	100

6. ประสบการณ์

การทำงานด้าน

การศึกษา

1. ต่ำกว่า 5 ปี	0	0	5	20.833	5	15.152
2. 6 - 10 ปี	0	0	9	37.500	9	27.273

สถานภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวมทั้งหมด	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
3. 11 - 15 ปี	1	11.111	4	16.667	5	15.152
4. 16 - 20 ปี	1	11.111	4	16.667	5	15.152
5. 21 -25 ปี	3	33.333	2	8.333	5	15.152
6. 26 - 30 ปี	3	33.333	0	0	3	9.091
7. 30 ปีขึ้นไป	1	11.111	0	0	1	3.030
รวม	9	100	24	100	33	100

จากตารางที่ 7 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 33 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 78.788 และเพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.212 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งพบว่าผู้บริหารเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อาจารย์ เป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 70.833 เป็นเพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.167

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 42.424 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 77.778 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.222 อาจารย์ส่วนใหญ่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.333 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.167 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตำแหน่งในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งทางวิชาการ (การสอน หรืออื่น ๆ) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 72.727 และ ตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 72.727

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น รองศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 42.424 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.889 และยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.111 ส่วนผู้ที่เป็นอาจารย์ พบว่า มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.000 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.667 และยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 69.697 ปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อย ละ 27.273 และปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.030 เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน คิด เป็นร้อยละ 66.667 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 70.833 ปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อย ละ 25.000 และปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.167 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน ใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 27.273 ประสบการณ์ ต่ำ กว่า 5 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี, 21 - 25 ปี มีจำนวน 5 คน เท่ากัน รวม 20 คน คิดเป็นร้อยละ 60.608 ประสบการณ์ 26 - 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.091 และประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.030ตามลำดับ เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา 21 - 25 ปี และ 26 - 30 ปี จำนวน 3 คน เท่ากัน รวม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.666 ประสบการณ์ 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน เท่ากัน รวม 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.333 อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้าน การศึกษา 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.500 ประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิด เป็นร้อยละ 20.833 ประสบการณ์ 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน เท่ากัน รวม 8 คน คิดเป็นร้อย ละ 33.334 และ ประสบการณ์ 21 - 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.333

4.1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ของผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมด 33 ฉบับ แบ่งผลการวิเคราะห์ออกได้ ดังนี้

4.1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการ บริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

4.1.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการ บริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการ พัฒนาหลักสูตร

4.1.2.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.1.2.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วด้านการวัดและประเมินผล

4.1.2.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1.2.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยภาพรวม

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 33 ฉบับ จำแนกตามการบริหารวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชภัฏวชิราวุธตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปรผล	\bar{x}	S.D.	แปรผล		
1. การพัฒนาหลักสูตร								
1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	3.659	0.088	มาก	4.583	0.048	มากที่สุด	0.255	1
1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย	3.689	0.061	มาก	4.601	0.046	มากที่สุด	0.249	2
1.3 การประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.732	0.1034	มาก	4.586	0.050	มากที่สุด	0.229	3
เฉลี่ยรวม	3.693	0.084	มาก	4.590	0.048	มากที่สุด	0.244	2
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
2.1 การจัดทำแผนการเรียนรู้	3.740	0.059	มาก	4.669	0.049	มากที่สุด	0.249	1
2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.800	0.089	มาก	4.682	0.046	มากที่สุด	0.234	2
เฉลี่ยรวม	3.768	0.074	มาก	4.676	0.048	มากที่สุด	0.241	3
3. การวัดและประเมินผล								
3.1 กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล	3.750	0.032	มาก	4.674	0.049	มากที่สุด	0.248	3
3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.737	0.057	มาก	4.687	0.061	มากที่สุด	0.254	2
3.3 การประเมินตามสภาพจริง	3.684	0.054	มาก	4.634	0.056	มากที่สุด	0.258	1
เฉลี่ยรวม	3.724	0.048	มาก	4.665	0.055	มากที่สุด	0.254	1
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา								
4.1 การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.758	0.054	มาก	4.702	0.057	มากที่สุด	0.252	1

การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4.2 การพัฒนาและตรวจสอบ คุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา	3.773	0.032	มาก	4.596	0.093	มากที่สุด	0.219	2
เฉลี่ยรวม	3.765	0.043	มาก	4.649	0.075	มากที่สุด	0.236	4
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.732	0.062	มาก	4.641	0.056	มากที่สุด	0.244	

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.732$, S.D. = 0.062) เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.768$, S.D. = 0.074) รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.765$, S.D. = 0.043) ลำดับถัดมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.768$, S.D. = 0.074) และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.693$, S.D. = 0.084) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.641$, S.D. = 0.056) เมื่อพิจารณา ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.676$, S.D. = 0.048) รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.665$, S.D. = 0.055) ลำดับถัดมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.649$, S.D. = 0.075) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.590$, S.D. = 0.048) ตามลำดับ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในภาพรวม คือ 0.244 (PNI_{modified} = 0.244) โดยขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การวัดและประเมินผล (PNI_{modified} = 0.254) รองลงมา คือการพัฒนาหลักสูตร (PNI_{modified} = 0.244) ลำดับถัดมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.241) และลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (PNI_{modified} = 0.236) ตามลำดับ

4.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดจุดมุ่งหมายและประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้แก่ 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว 3) ด้านความสามารถในการปรับตัว 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ 6) ความโปร่งใส มีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		

1. โรงเรียนวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ อยู่ในระดับใด

1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.682	0.064	มาก	4.606	0.043	มากที่สุด	0.251	5
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.485	0.129	ปานกลาง	4.591	0.064	มากที่สุด	0.317	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.606	0.086	มาก	4.515	0.043	มากที่สุด	0.252	4
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.500	0.107	มาก	4.530	0.021	มากที่สุด	0.294	2
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.621	0.021	มาก	4.561	0.021	มากที่สุด	0.259	3
6) ด้านความโปร่งใส	4.061	0.123	มาก	4.697	0.095	มากที่สุด	0.157	6

การพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
เฉลี่ยรวม	3.659	0.088	มาก	4.583	0.048	มากที่สุด	0.255	1
2. โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ที่อยู่ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.770	0.064	มาก	4.697	0.043	มากที่สุด	0.245	4
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.500	0.021	มาก	4.576	0.043	มากที่สุด	0.307	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.606	0.095	มาก	4.545	0.021	มากที่สุด	0.261	3
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.621	0.021	มาก	4.591	0.021	มากที่สุด	0.268	2
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.697	0.086	มาก	4.561	0.064	มากที่สุด	0.234	5
6) ความโปร่งใส	3.939	0.076	มาก	4.636	0.086	มากที่สุด	0.177	6
เฉลี่ยรวม	3.689	0.061	มาก	4.601	0.046	มากที่สุด	0.249	2
1.3 โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ที่อยู่ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.773	0.064	มาก	4.606	0.129	มากที่สุด	0.221	5
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.667	0.086	มาก	4.591	0.021	มากที่สุด	0.252	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.697	0.086	มาก	4.561	0.021	มากที่สุด	0.234	3
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.667	0.129	มาก	4.561	0.021	มากที่สุด	0.244	2
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.712	0.193	มาก	4.561	0.064	มากที่สุด	0.229	4
6) ด้านความโปร่งใส	3.879	0.067	มาก	4.636	0.043	มากที่สุด	0.195	6
เฉลี่ยรวม	3.732	0.103	มาก	4.586	0.050	มากที่สุด	0.229	3

การพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified} ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปรผล	\bar{X}	S.D.	แปรผล	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.694	0.084	มาก	4.590	0.048	มากที่สุด	0.244 2

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการใช้หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.732, SD = 0.103) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.879, SD = 0.067) และองค์ประกอบย่อยด้านการการประเมินผลการใช้หลักสูตร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.667, S.D. = 0.086) และด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.667, S.D. = 0.129) ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.659, S.D. = 0.088) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.061, S.D. = 0.123) และองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ ปานกลาง (\bar{X} = 3.485, S.D. = 0.129)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.601, S.D. = 0.046) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำด้านความเฉลียวฉลาด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.697, S.D. = 0.043) และองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.561, S.D. = 0.021) ส่วนด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.583, S.D. = 0.048) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.697, S.D. = 0.095) และองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.515, S.D. = 0.043)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ($PNI_{Modified}$ = 0.255) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของความของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified}$ = 0.317) และองค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ($PNI_{Modified}$ = 0.157) ส่วนด้านประเมินผลการใช้หลักสูตร มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.229) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified}$ = 0.252) และองค์ประกอบย่อยด้าน ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ($PNI_{Modified}$ = 0.195)

4.1.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว การพัฒนาระบบการเรียนรู้ประกอบด้วย จัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้แก่ 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว 3) ด้านความสามารถในการปรับตัว 4) ด้านความเป็นผู้นำ

5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ 6) ความโปร่งใส มีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร
วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้าน
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปรผล	\bar{x}	S.D.	แปรผล		
1. โรงเรียนได้จัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.758	0.086	มาก	4.697	0.064	มากที่สุด	0.250	3
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.756	0.043	มาก	4.667	0.043	มากที่สุด	0.242	4
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.636	0.035	มาก	4.667	0.035	มากที่สุด	0.283	1
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.682	0.064	มาก	4.621	0.021	มากที่สุด	0.255	2
5)ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.788	0.043	มาก	4.636	0.043	มากที่สุด	0.224	6
6) ด้านความโปร่งใส	3.818	0.084	มาก	4.727	0.086	มากที่สุด	0.238	5
เฉลี่ยรวม	3.740	0.059	มาก	4.669	0.049	มากที่สุด	0.249	1
2. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.727	0.043	มาก	4.682	0.021	มากที่สุด	0.256	1
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.758	0.278	มาก	4.682	0.043	มากที่สุด	0.246	3
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.742	0.064	มาก	4.682	0.065	มากที่สุด	0.251	2
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.773	0.064	มาก	4.682	0.021	มากที่สุด	0.241	4
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.803	0.021	มาก	4.636	0.043	มากที่สุด	0.219	5

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
6) ด้านความโปร่งใส	3.970	0.064	มาก	4.723	0.086	มากที่สุด	0.191	6
เฉลี่ยรวม	3.795	0.089	มาก	4.682	0.046	มากที่สุด	0.234	2
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.768	0.074	มาก	4.676	0.048	มากที่สุด	0.241	3

จากตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.795, S.D. = 0.089) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.970, S.D. = 0.064) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเฉลียวฉลาด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.727, S.D. = 0.043) ส่วนการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.740, S.D. = 0.059) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.818, S.D. = 0.084) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.636, S.D. = 0.035)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.682, S.D. = 0.046) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.723, S.D. = 0.086) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้

างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.636 , S.D. = 0.043) ส่วนด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.669, S.D. = 0.049) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.727, S.D. = 0.086) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.621, S.D. = 0.021)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.249) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของความของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{Modified}$ = 0.283) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified}$ = 0.224) ส่วนด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.234) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{Modified}$ = 0.283) และองค์ประกอบย่อยด้านการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ($PNI_{Modified}$ = 0.191)

4.1.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ได้แก่ 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว 3) ด้านความสามารถ

ในการปรับตัว 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ 6) ความโปร่งใส มีรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชภัฏวชิรราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและ
ประเมินผล

การวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1. โรงเรียนกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.727	0.043	มาก	4.652	0.021	มากที่สุด	0.248	4
2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.636	0.043	มาก	4.682	0.064	มากที่สุด	0.288	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.636	0.043	มาก	4.621	0.021	มากที่สุด	0.271	2
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.667	0.021	มาก	4.652	0.086	มากที่สุด	0.269	3
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.803	0.021	มาก	4.652	0.064	มากที่สุด	0.223	5
6) ด้านความโปร่งใส	4.030	0.021	มาก	4.788	0.035	มากที่สุด	0.188	6
เฉลี่ยรวม	3.750	0.032	มาก	4.674	0.049	มากที่สุด	0.248	3
2. โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.636	0.086	มาก	4.652	0.021	มากที่สุด	0.279	2
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.545	0.043	มาก	4.636	0.043	มากที่สุด	0.308	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.742	0.064	มาก	4.652	0.064	มากที่สุด	0.243	5

การวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.772	0.021	มาก	4.697	0.086	มากที่สุด	0.245	4
5) ด้านความสามารถในการ สร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นทีม	3.697	0.086	มาก	4.667	0.086	มากที่สุด	0.262	3
6) ด้านความโปร่งใส	4.029	0.043	มาก	4.818	0.064	มากที่สุด	0.196	6
เฉลี่ยรวม	3.737	0.057	มาก	4.687	0.061	มากที่สุด	0.256	2
3. โรงเรียนมีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.636	0.043	มาก	4.682	0.021	มากที่สุด	0.288	1
2.) ด้านความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.727	0.086	มาก	4.652	0.086	มากที่สุด	0.248	4
3) ด้านความสามารถในการ ปรับตัว	3.576	0.043	มาก	4.606	0.043	มากที่สุด	0.288	1
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.652	0.021	มาก	4.591	0.021	มากที่สุด	0.257	3
5) ด้านความสามารถในการสร้ างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.727	0.021	มาก	4.576	0.107	มากที่สุด	0.228	6
6) ด้านความโปร่งใส	3.788	0.107	มาก	4.697	0.021	มากที่สุด	0.240	5
เฉลี่ยรวม	3.684	0.054	มาก	4.634	0.056	มากที่สุด	0.258	1
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.724	0.048	มาก	4.665	0.055	มากที่สุด	0.254	1

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว การวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.750, S.D. = 0.032) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดแนว

ทางการวัดและประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.030, S.D. = 0.021) และองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.636, S.D. = 0.043) และ ด้านความสามารถในการปรับตัว (\bar{X} = 3.636, S.D. = 0.043) ส่วนการประเมินตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.684, S.D. = 0.054) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.788, S.D. = 0.107) และองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.576, S.D. = 0.043)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.687, S.D. = 0.061) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.818, S.D. = 0.064) และองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.636, S.D. = 0.043) ส่วนด้านการประเมินตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.634, S.D. = 0.056) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.697, S.D. = 0.021) และองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.576, S.D. = 0.107)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การประเมินตามสภาพจริง ($PNI_{Modified}$ = 0.258) โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของความของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด มี 2 ด้านที่มีค่าเท่ากัน คือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{Modified}$ = 0.288) และ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{Modified}$ = 0.288) และองค์ประกอบย่อยด้านการประเมินตามสภาพจริง ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified}$ = 0.228) ส่วนด้านการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล มีความต้องการจำเป็นต่ำ

ที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.248$) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified} = 0.288$) และองค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ($PNI_{Modified} = 0.188$)

4.1.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้าน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ พัฒนาและ ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่ว ได้แก่ 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว 3) ด้าน ความสามารถในการปรับตัว 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการ ทำงานเป็นทีม และ 6) ความโปร่งใส มีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหาร วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1. โรงเรียน <u>สร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</u> โดยนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.712	0.064	มาก	4.742	0.107	มากที่สุด	0.278	1
2.) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.652	0.021	มาก	4.667	0.086	มากที่สุด	0.278	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.712	0.107	มาก	4.712	0.064	มากที่สุด	0.269	3

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.742	0.064	มาก	4.682	0.021	มากที่สุด	0.251	4
5) ด้านความสามารถในการ สร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นทีม	3.879	0.043	มาก	4.712	0.021	มากที่สุด	0.215	6
6) ด้านความโปร่งใส	3.848	0.021	มาก	4.697	0.043	มากที่สุด	0.220	5
เฉลี่ยรวม	3.758	0.053	มาก	4.702	0.057	มากที่สุด	0.252	1
2. โรงเรียนได้มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อติดตามการพัฒนากาจะผู้นำแบบ คลองแคล้วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1) ด้านความเฉลี่ยฉลาด	3.652	0.021	มาก	4.576	0.086	มากที่สุด	0.253	2
2.) ด้านความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.682	0.064	มาก	4.667	0.086	มากที่สุด	0.267	1
3) ด้านความสามารถในการ ปรับตัว	3.712	0.021	มาก	4.576	0.193	มากที่สุด	0.233	3
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.773	0.021	มาก	4.576	0.043	มากที่สุด	0.213	4
5) ด้านความสามารถในการ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.879	0.043	มาก	4.545	0.043	มากที่สุด	0.172	6
6) ด้านความโปร่งใส	3.939	0.021	มาก	4.636	0.107	มากที่สุด	0.177	5
เฉลี่ยรวม	3.773	0.032	มาก	4.596	0.093	มากที่สุด	0.219	2
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.765	0.043	มาก	4.649	0.075	มากที่สุด	0.236	4

จากตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการ
พัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบ
คลองแคล้ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตาม
แนวคิดภาวะผู้นำแบบคลองแคล้ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

(\bar{X} = 3.773, S.D. = 0.032) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.939, S.D. = 0.021) และองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเฉลียวฉลาด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.652, S.D. = 0.021) ส่วนการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.758, S.D. = 0.053) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.879, S.D. = 0.043) และองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.652, S.D. = 0.021)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.702, S.D. = 0.057) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเฉลียวฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.742, S.D. = 0.107) ส่วนด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.596, S.D. = 0.093) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.667, S.D. = 0.086) และองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.545, S.D. = 0.043)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{Modified}$ = 0.252) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด มี 2 ด้านที่มีค่าเท่ากัน คือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{Modified}$ = 0.278) และ ด้านความสามารถในการ

ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified} = 0.278$) และองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.172$) ส่วนด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.219$) โดยเมื่อพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified} = 0.267$) และองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.172$)

4.1.8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม

การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	แปรผล	\bar{x}	S.D.	แปรผล		
1. การพัฒนาหลักสูตร	3.693	0.084	มาก	4.590	0.048	มากที่สุด	0.244	2
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.768	0.074	มาก	4.676	0.048	มากที่สุด	0.241	3
3. การวัดและประเมินผล	3.724	0.048	มาก	4.665	0.055	มากที่สุด	0.254	1
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.765	0.043	มาก	4.649	0.075	มากที่สุด	0.236	4

การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified} ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.732	0.062	มาก	4.641	0.056	มากที่สุด	0.244

จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.768, S.D. = 0.074) และองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.693, S.D. = 0.084)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.676, S.D. = 0.048) ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.649, S.D. = 0.075)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผล (PNI_{Modified} = 0.254) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI_{Modified} = 0.236)

4.1.9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม ประกอบด้วย 1) ด้านความเฉลียวฉลาด, 2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว 3) ด้านความสามารถในการปรับตัว 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านความโปร่งใส มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

สมรรถนะภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่ว	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) ด้านความเฉลียวฉลาด	3.708	0.040	มาก	4.662	0.022	มากที่สุด	0.257	3
2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.653	0.085	มาก	4.653	0.045	มากที่สุด	0.273	1
3) ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.637	0.090	มาก	4.621	0.059	มากที่สุด	0.259	2
4) ด้านความเป็นผู้นำ	3.695	0.070	มาก	4.622	0.042	มากที่สุด	0.251	4
5) ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.774	0.086	มาก	4.615	0.036	มากที่สุด	0.223	5
6) ด้านความโปร่งใส	3.924	0.035	มาก	4.704	0.052	มากที่สุด	0.199	6
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.732	0.068	มาก	4.646	0.042	มากที่สุด		

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวมของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.924, S.D. = 0.035) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.637, S.D. = 0.090)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

ความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.704, S.D. = 0.052) ส่วนด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.615, S.D. = 0.036)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{Modified}$ = 0.273) และด้านด้านความโปร่งใส ที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.199)

4.1.10 ผลสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ผู้วิจัยนำลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วในแต่ละด้าน จำแนกตามการบริหารวิชาการ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และพิจารณาสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วในด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่สูงที่สุด จึงสามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 15 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

		สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว								
การบริหาร วิชาการ	ประเด็น	1. ความ เฉลียว ฉลาด	2. ความ สามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว		3.ความ สามารถ ในการ ปรับตัว	4) ความ เป็นผู้นำ	5) ความ สามารถ ในการสร้าง บรรยากาศ การทำงาน เป็นทีม		เฉลี่ย รวม	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
								6.ความ โปร่งใส		
1. การ พัฒนา หลักสูตร	D	3.742	3.551	3.636	3.596	3.677	3.960	3.694		
	I	4.636	4.586	4.540	4.561	4.561	4.656	4.590		
	$PNI_{Modified}$	0.239	0.292	0.249	0.268	0.241	0.176			
	ลำดับ	(5)	(1)	(3)	(2)	(4)	(6)	0.244	2	
1.1 การ วิเคราะห์	D	3.682	3.485	3.606	3.500	3.621	4.061	3.659		
	I	4.606	4.591	4.515	4.530	4.561	4.697	4.583		

การบริหาร วิชาการ	ประเด็น	สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว						เฉลี่ย รวม	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		1. ความ เฉลียว ฉลาด	2. ความ	3.ความ สามารถ ในการ ปรับตัว อย่างรวดเร็ว	4) ความ เป็นผู้นำ	5) ความ	6.ความ โปร่งใส		
			สามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว			สามารถ ในการสร้าง บรรยากาศ การทำงาน เป็นทีม			
ความ ต้องการ จำเป็น	PNI _{Modified} ลำดับ	0.251 (5)	0.317 (1)	0.252 (4)	0.294 (2)	0.259 (3)	0.157 (6)	0.255	1
1.2 การ	D	3.770	3.500	3.606	3.621	3.697	3.939	3.689	2
กำหนด	I	4.697	4.576	4.545	4.591	4.561	4.636	4.601	
จุดมุ่งหมาย หลักสูตร	PNI _{Modified} ลำดับ	0.245 (4)	0.307 (1)	0.261 (3)	0.268 (2)	0.234 (5)	0.177 (6)	0.249	
1.3 การ	D	3.773	3.667	3.697	3.667	3.712	3.879	3.733	3
ประเมินผล	I	4.606	4.591	4.561	4.561	4.561	4.636	4.586	
การใช้ หลักสูตร	PNI _{Modified} ลำดับ	0.221 (5)	0.252 (1)	0.234 (3)	0.244 (2)	0.229 (4)	0.195 (6)	0.229	
2. การ พัฒนา กระบวนการ การเรียนรู้	D	3.743	3.757	3.689	3.728	3.796	3.894	3.768	3
	I	4.690	4.675	4.675	4.652	4.636	4.725	4.676	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.253 (2)	0.244 (4)	0.267 (1)	0.248 (3)	0.221 (5)	0.213 (6)	0.241	
2.1 การ	D	3.758	3.756	3.636	3.682	3.788	3.818	3.740	1
จัดทำแผน	I	4.697	4.667	4.667	4.621	4.636	4.727	4.669	
จัดกิจกรรม การเรียนรู้	PNI _{Modified} ลำดับ	0.250 (3)	0.242 (4)	0.283 (1)	0.255 2	0.224 6	0.238 5	0.249	
	D	3.727	3.758	3.742	3.773	3.803	3.970	3.796	
	I	4.682	4.682	4.682	4.682	4.636	4.723	4.681	

การบริหาร วิชาการ	ประเด็น	สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว						เฉลี่ย รวม	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		1. ความ เฉลียว ฉลาด	2. ความ สามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว	3.ความ สามารถ ในการ ปรับตัว	4) ความ เป็นผู้นำ	5) ความ สามารถ ในการสร้าง บรรยากาศ การทำงาน เป็นทีม	6.ความ โปร่งใส		
2.2 การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	PNI _{Modified} ลำดับ	0.256 (1)	0.246 (3)	0.251 (2)	0.241 (4)	0.219 (5)	0.191 (6)	0.234	2
3. การวัด และ ประเมินผล	D	3.666	3.636	3.651	3.697	3.742	3.949	3.724	1
	I	4.662	4.657	4.626	4.647	4.632	4.768	4.665	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.272 (2)	0.281 (1)	0.267 (3)	0.257 (4)	0.238 (5)	0.207 (6)	0.254	
3.1 การ กำหนดแนว ทางการวัด และ ประเมินผล	D	3.727	3.636	3.636	3.667	3.803	4.030	3.750	3
	I	4.652	4.682	4.621	4.652	4.652	4.788	4.675	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.248 (4)	0.288 (1)	0.271 (2)	0.269 (3)	0.223 (5)	0.188 (6)	0.254	
3.2 การ พัฒนา เครื่องมือวัด และ ประเมินผล	D	3.636	3.545	3.742	3.772	3.697	4.029	3.737	2
	I	4.652	4.636	4.652	4.697	4.667	4.818	4.687	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.279 (2)	0.308 (1)	0.243 (5)	0.245 (4)	0.262 (3)	0.196 (6)	0.256	
3.3 การ ประเมินตาม สภาพจริง	D	3.636	3.727	3.576	3.652	3.727	3.788	3.684	1
	I	4.682	4.652	4.606	4.591	4.576	4.697	4.634	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.288 (1)	0.248 (4)	0.288 (1)	0.257 (3)	0.228 (6)	0.240 (5)	0.258	

การบริหาร วิชาการ	ประเด็น	สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว						เฉลี่ย รวม	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
		1. ความ เฉลียว ฉลาด	2. ความ สามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว	3.ความ สามารถ ในการ ปรับตัว	4) ความ เป็นผู้นำ	5) ความ สามารถ ในการสร้าง บรรยากาศ การทำงาน เป็นทีม	6.ความ โปร่งใส		
4. การวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	D	3.682	3.667	3.712	3.758	3.879	3.894	3.765	
	I	4.659	4.667	4.644	4.629	4.629	4.667	4.665	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.265 (2)	0.273 (1)	0.251 (3)	0.232 (4)	0.193 (6)	0.199 (5)	0.236	4
4.1 การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	D	3.712	3.652	3.712	3.742	3.879	3.848	3.7575	
	I	4.742	4.667	4.712	4.682	4.712	4.697	4.702	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.278 (1)	0.278 (1)	0.269 (3)	0.251 (4)	0.215 (6)	0.220 (5)	0.252	1
4.2 การ พัฒนาและ ตรวจสอบ คุณภาพ ผลิตภัณฑ์ ทางการศึกษา	D	3.652	3.682	3.712	3.773	3.879	3.939	3.773	
	I	4.576	4.667	4.576	4.576	4.545	4.636	4.596	
	PNI _{Modified} ลำดับ	0.253 (2)	0.267 (1)	0.233 (3)	0.213 (4)	0.172 (6)	0.177 (5)	0.236	2

หมายเหตุ : D = Degree of Success (สภาพปัจจุบัน), I = Importance (สภาพที่พึงประสงค์)

PNI_{modified} = Modified Priority Needs Index (ลำดับขั้นความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 15 สรุปลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการคือ ด้านการวัดและประเมินผล

($PNI_{modified} = 0.254$) และหากพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วในขอบข่ายการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.288$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{modified} = 0.272$)

ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับรองลงมาในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.244$) และหากพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.292$) รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.268$)

ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับถัดมาในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.241$) และหากพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{modified} = 0.267$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{modified} = 0.253$)

ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.236$) และหากพิจารณาตามสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.273$) ด้านที่ความจำเป็นรองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{modified} = 0.265$)

4.1.11 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว นอกจากข้อความคำถามที่สำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แล้วนั้น ผู้วิจัยได้เพิ่มข้อเสนอแนะในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อเสนอที่ได้ มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ข้อเสนอแนะที่ได้ แสดงในตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ
 อากาศนวมินทราชภัฏวชิราวุธตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	
1.1) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตลอดเวลา โดยปรับทั้งตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และการคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมทั้งควรมีตัวชี้วัดในการประเมินผลที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง	7
1.2) ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน	1
1.3) ควรจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ทุก ๆ ไตรมาส	1
1.4) การพัฒนาหลักสูตรควรพัฒนาไปในแนวทางของการสร้างภาวะผู้นำที่สามารถตัดสินใจในการตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ท่ามกลางความคิดเห็นที่แตกต่างกันของคนในสังคมได้อย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ	2
1.5) ควรมีการประเมินแนวทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่างน้อยทุกๆ 4 ปี)	1
รวม	12
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
2.1) การจัดการเรียนการสอนให้เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถนำความรู้จากทฤษฎี สู่อการปฏิบัติ และประมวลผลเพื่อปรับแก้ไข รวมทั้งปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนตามสถานการณ์	6
2.2) เพิ่มชั่วโมงวิชาความเป็นผู้นำ	2
2.3) ควรมีลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อประยุกต์ใช้ความรู้หรือทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งในชีวิตประจำวัน และสถานการณ์การฝึกที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งให้ผู้เรียนปรับตัวได้	3

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
2.4) ส่งเสริมและต่อยอดวิชาการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน นายเรืออากาศ โดยการนำแนวคิดภาวะผู้นำคล่องแคล่วมา ประยุกต์ใช้ในสอดคล้องกับความต้องการของกองทัพอากาศ	3
2.5) ควรมีการประเมินแนวทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่าง น้อยทุกๆ 4 ปี)	1
รวม	15
3. ด้านการวัดและประเมินผล	
3.1) ตรวจสอบความเป็นไปได้ และพัฒนาระบบการวิธี เพื่อให้ ได้แนวคิด ที่ดีที่สุด รวมถึงปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง	6
3.2) ควรมีเครื่องมือในการวัดประมาณที่มีความเที่ยงและมีมาตรฐาน	5
3.3) ควรมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงคุณภาพในการ จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	4
3.4) ควรมีการประเมินตามสภาพจริง และประเมินหลายทาง	2
3.5) เพิ่มเติมให้นักเรียนนายเรืออากาศได้มีโอกาสในการ เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความซับซ้อน เพื่อหาวิธีการ รับมือโดยการนำแนวคิดภาวะผู้นำคล่องแคล่วมาประยุกต์ใช้	1
3.6) ควรมีการประเมินแนวทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่าง น้อยทุกๆ 4 ปี)	1
รวม	19
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	
4.1) การวิจัยเชิงบูรณาการและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อ หน่วยงานในกองทัพได้จริง	4
4.2) ควรส่งเสริมงานวิจัยด้านภาวะผู้นำกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ รับผิดชอบในเรื่องนี้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาการทำงาน อย่างเป็นระบบมากขึ้น	2

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
4.3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้ไปศึกษาดูงานยังสถานศึกษาอื่น หรือจัดสัมมนาระหว่างเหล่าทัพ ในที่ๆมีการใช้แนวคิดภาวะผู้นำคล่องแคล่ว ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อนำมาต่อยอดและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับรูปแบบการศึกษาของนักเรียนนายเรืออากาศต่อไป	2
รวม	8

จากตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความถี่สูงสุดในข้อเสนอแนะ คือ ด้านการวัดและประเมินผล (ความถี่ = 19) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (ความถี่ = 15) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (ความถี่ = 12) และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ความถี่ = 8) ตามลำดับ

4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

4.2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วจากแบบสอบถาม (ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 33 ฉบับ และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในเรื่องการบริหารวิชาการตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มาจัดทำเป็น (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.254$), ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.244$) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ($PNI_{\text{modified}} = 0.241$) และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยนำเอา ค่า PNI_{modified} จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการ มาทำแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยใช้ ค่า PNI_{modified} ทุกอันดับมาเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และ ใช้ ค่า PNI_{modified} สูงสุดและลำดับที่ 2 ของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มาร่างเป็นแนวทางย่อยในแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยมีวิธีการดำเนินการคือ

1) จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการฯ มาทำเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ซึ่งได้ผลออกมาดังนี้ ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.254$)

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.244$)

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ($PNI_{\text{modified}} = 0.241$)

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$)

2) เลือกลำดับความต้องการจำเป็นลำดับแรกของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จากการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วตามลำดับความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดทำเป็นแนวทางย่อยในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ซึ่งได้ผลออกมาดังนี้

2.1 ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.288$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}} = 0.272$)

2.2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำ ($PNI_{\text{modified}} = 0.268$)

2.3 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.267$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}} = 0.253$)

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ด้านสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
($PNI_{\text{modified}} = 0.273$ ด้านที่ความจำเป็นรองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}} = 0.265$)

วิธีการดำเนินการได้มาจากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษาเอกสาร ข้อเสนอแนะที่ได้
จากแบบสอบถาม งานวิจัยหรือบทความที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาระบบผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อ)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
1	ด้านการวัด และ ประเมินผล ($PNI_{modified} = 0.254$)	1. ด้าน ความสามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.288$) 2. ด้านความ เฉลียวฉลาด ($PNI_{modified} = 0.272$)	สุวิมล ว่องวาณิช (2553) ควรมีการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับ การสร้างและ วิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อนำความรู้ไป พัฒนาระบบการ วัดและ ประเมินผลให้ดีขึ้นต่อไป	- ตรวจสอบ ความเป็นไปได้ และพัฒนา กระบวนการวิธี เพื่อให้ได้แนวคิด ที่ดีที่สุด รวมถึง ปรับเปลี่ยนตาม สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง - ควรมีเครื่องมือ ในการวัด ประมาณที่มี ความเที่ยงและมี มาตรฐาน	1. ปรับเปลี่ยน แนวทางการ วัดและ ประเมินผล โดยส่งเสริม ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว ให้ผู้เรียน	1.1 พัฒนา และสร้าง เครื่องมือการ วัดและ ประเมินผล โดย ผสมผสาน ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว 1.2 พัฒนา และสร้าง เครื่องมือการ วัดและ ประเมินผล	1. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิก โฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ 2. ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันกำหนด จุดมุ่งหมาย และตัวชี้วัด ในแนวทางการวัด และประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผนวก การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ ความเฉลียว ฉลาดเข้าไปอยู่ในตัวชี้วัด 3. นายทหารการศึกษานำตัวชี้วัดและแนว ทางการวัดและประเมินผลที่ได้ ไปทดสอบ ความเที่ยงของเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลก่อนการนำไปใช้ 4. อาจารย์นำร่องการใช้แนวทางการวัด และประเมินผลที่ได้ โดยประเมินตามสภาพ

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน - ควรมีการประเมินตามสภาพจริง และประเมินหลายทาง - เพิ่มเติมให้นักเรียนนายเรืออากาศได้มีโอกาสในการ 		โดยเพิ่มตัวชี้วัดด้านความเฉลียวฉลาด	<p>จริง เน้นการสังเกตการตัดสินใจและความเฉลียวฉลาดของผู้เรียน</p> <p>5. นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการประเมินและคุณภาพผู้เรียนเพื่อสรุปผลการประเมิน เสนอต่อสภาการศึกษากองทัพอากาศเพื่อปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนรุ่นต่อไป</p>

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				เผชิญหน้ากับ สถานการณ์ ต่างๆ ที่มีความ ซับซ้อน เพื่อหา วิธีการรับมือโดย การนำแนวคิด ภาวะผู้นำ คล่องแคล่วมา ประยุกต์ใช้ - ควรมีการ ประเมินแนว ทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี)			

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหารวิชาการ	สมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการฯ	(ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการฯ (ย่อ)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
2.	ด้านการพัฒนาหลักสูตร (PNI _{modified} = 0.244)	1. ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (PNI _{modified} = 0.292) 2. ด้านความเป็นผู้นำ (PNI _{modified} = 0.268)	เคลน บุญยานันต์ (2563) เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรด้านรายละเอียดหลักสูตร 2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรด้านบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตร	- ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตลอดเวลา โดยปรับทั้งตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและการคาดการณ์ถึง การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมทั้งควรมีตัวชี้วัดในการประเมินผลที่ชัดเจนทั้งระยะ	2.1.ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	2.1.1.พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วได้ 2.1.2. ปรับปรุงหลักสูตรวิชาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น	1. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยเฉพาะ 2. ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงหลักสูตร 3. เชิญคณะกรรมการทั้งภายในจากภายนอกสถานศึกษามาประเมินหลักสูตรก่อนใช้ 4. สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเหล่าทัพ 5. เมื่อใช้หลักสูตรแล้ว ควรนำข้อดี ข้อเสีย มาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				สั้นและระยะยาว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง - ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ทางด้านการศึกษาอย่างชัดเจน - ควรจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยน			

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				ความรู้ทุก ๆ ไตรมาส - การพัฒนา หลักสูตรควร พัฒนาไปใน แนวทางของการ สร้างภาวะผู้นำที่ สามารถตัดสินใจ ในการ ตอบสนองต่อ สถานการณ์ ปัจจุบัน ท่ามกลางความ คิดเห็นที่ แตกต่างกันของ คนในสังคมได้			

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				อย่างทันทั่วทั้งที่ และมี ประสิทธิภาพ - ควรมีการ ประเมินแนว ทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่างน้อยทุกๆ 4 ปี)			
3.	ด้านการ พัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.241)	1. ด้าน ความสามารถ ในการ ปรับตัว ($PNI_{modified}$ = 0.267)	ทิศนา ขัมมณี และคณะ (2544) องค์ประกอบที่ เอื้อต่อการพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ มี 9 ประการ โดยครู	- การจัดการ เรียนการสอนให้ เน้น ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และ สามารถนำ ความรู้จาก ทฤษฎี สู่การ	3.1 ปรับปรุงการ พัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ ที่ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมี	3.1.1 สอดแทรก เนื้อหาการ ปรับตัวเข้าใน การเรียน วิชาการและ	1. อาจารย์ จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เน้นการสอนแบบให้นักเรียนมีส่วน ร่วม หรือให้แสดงถึง การปรับตัวได้ 2. อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาให้นักเรียนปรับตัว ได้และเฉลียวฉลาดยิ่งขึ้น

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
		2. ด้านความ เฉลียวฉลาด ($PNI_{modified} = 0.253$)	ผู้บริหาร ตลอดจน นักเรียน ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนใน การส่งเสริมการ พัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ต่อผู้เรียน ทั้งสิ้น	ปฏิบัติ และ ประมวลผลเพื่อ ปรับแก้ไข รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนการ จัดการเรียนการ สอนตาม สถานการณ์ - เพิ่มชั่วโมงวิชา ความเป็นผู้นำ - ควรมีลักษณะ การเรียนรู้ที่ หลากหลาย รูปแบบ และมี การฝึกปฏิบัติ เพื่อประยุกต์ใช้	ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	การปฏิบัติ ของผู้เรียน 3.1.2 เพิ่ม เนื้อหาการ เรียนเพื่อเพิ่ม ความเฉลียว ฉลาดให้กับ ผู้เรียน	3. ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย นอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน 4. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ การสอนของอาจารย์ เพื่อนำผลการนิเทศ ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				<p>ความรู้หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทั้งใน ชีวิตประจำวัน และสถานการณ์ การฝึกที่ หลากหลายมาก ขึ้น รวมทั้งให้ ผู้เรียนปรับตัวได้ - ส่งเสริมและต่อ ยอตวิชาการ พัฒนาภาวะผู้นำ ของนักเรียนนาย เรืออากาศ โดย การนำแนวคิด ภาวะผู้นำ</p>			

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
				คล่องแคล่วมา ประยุกต์ใช้ใน สอดคล้องกับ ความต้องการ ของ กองทัพอากาศ - ควรมีการ ประเมินแนว ทางการพัฒนาฯ ตามวงรอบ (อย่างน้อยทุกๆ 4 ปี)			
4.	ด้านการ วิจัยเพื่อ พัฒนา	1. ด้าน สามารถใน การตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว	จุฬาลักษณ์ โสระ พันธ์ (2562) ศึกษา กลยุทธ์ การบริหาร	- การวิจัยเชิง บูรณาการและนำ ผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ต่อ	4.1. ส่งเสริมการ ทำวิจัยเชิง บูรณาการ	4.1.1 นำ ผลการวิจัยที่ เกี่ยวกับ ความสามารถ	1. อาจารย์ นำผลวิจัยที่ได้วิจัย เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมาเผยแพร่ใน สถานศึกษา เพื่อที่จะนำมาสร้างกลยุทธ์ของ โรงเรียน

ลำดับความสำคัญ	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
	คุณภาพ การศึกษา ($PNI_{modified}=0.236$)	($PNI_{modified}=0.273$) 2. ด้านความ เฉลียวฉลาด ($PNI_{modified}=0.265$)	สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกองทัพเรือ ตามแนวคิดการ สร้างขีด ความสามารถ ด้านการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม พบจุดแข็ง คือ การเสริมสร้างให้ ผู้เรียนมีขีด ความสามารถ ด้านการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม และมีองค์กร/ หน่วยงาน จุดอ่อน คือ การ	หน่วยงานใน กองทัพได้จริง 4.2) ควรส่งเสริม งานวิจัยด้าน ภาวะผู้นำกับ หน่วยงานที่มี หน้าที่รับผิดชอบ ในเรื่องนี้ เพื่อ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนาการ ทำงานอย่างเป็น ระบบมากขึ้น - การเปิดโอกาส ให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง ได้ไป ศึกษาดูงานยัง	เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา โดย ผสมผสาน แนวคิด ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว มาใช้พัฒนา ผู้เรียน 4.1.2 นำ ผลการวิจัยที่ เกี่ยวกับความ เฉลียวฉลาด มาใช้พัฒนา ผู้เรียน	2. ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย ที่ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพื่อ นำไปใช้พัฒนาการศึกษาของผู้เรียนต่อไป 3. ผู้บริหารจัดทำระบบจัดเก็บข้อมูล งานวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ง่าย ต่อการสืบค้นนำประโยชน์จากงานวิจัยไปใช้ 4. ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนาแลกเปลี่ยน ความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่ ใช้มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
			เสริมสร้างให้ครู อาจารย์/บุคลากร ของสถาบันมีขีด ความสามารถ ด้านการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม มีติบุคคลและมิติ เครือข่าย ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กร/ บุคคล ส่วน โอกาส คือ นโยบายของ รัฐบาล สภาพ สังคมและสภาพ เทคโนโลยี ภาวะ	สถานศึกษาอื่น หรือจัดสัมมนา ระหว่างเหล่าทัพ ในที่ ๆ ที่มีการใช้ แนวคิดภาวะผู้นำ คล่องแคล่ว ทั้ง ภายในและ ภายนอกประเทศ เพื่อนำมาต่อยอด และประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับรูปแบบ การศึกษาของ นักเรียนนายเรือ อากาศต่อไป			

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
			<p>คุกคาม คือสภาพ เศรษฐกิจ กลยุทธ์ การบริหาร สถาบันอุดมศึกษา</p> <p>2. อาทิตยา ดวง มณี (2556) พบ องค์ประกอบการ บริหารงานวิจัย มี 8 องค์ประกอบ</p> <p>1) การจัดการ กระบวนการและ การมุ่งเน้น ผู้ปฏิบัติงานวิจัย</p> <p>2) การวางแผน การวัด และ</p>				

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
			<p>วิเคราะห์ผลการดำเนินการด้านการวิจัย</p> <p>3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย 4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย</p> <p>5) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย</p> <p>6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย</p> <p>7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย</p>				

ลำดับความต้องการจำเป็น	การบริหาร วิชาการ	สมรรถนะ ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แนวทางฯ	ข้อมูล ข้อเสนอแนะ จาก แบบสอบถาม	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ	(ร่าง) แนวทาง พัฒนาการ บริหาร วิชาการฯ (ย่อย)	(ร่าง) วิธีดำเนินการ
			8) การพัฒนา สภาพแวดล้อม และศักยภาพด้าน การวิจัย ยุทธศาสตร์การ บริหารงานวิจัย ของวิทยาลัย พยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม มี 6 ประเด็น ยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ และ 100 แนวปฏิบัติ				

จากตารางที่ 4.10 (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยผู้วิจัย ประกอบไปด้วย 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย 18 วิธีดำเนินการ มีรายละเอียด ดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวทางการวัดและประเมินผลโดยส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 1.1 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยผสมผสานตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

แนวทางย่อยที่ 1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดด้านความเฉลียวฉลาด

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และตัวชี้วัด ในแนวทางการวัดและประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผนวกการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ ความเฉลียวฉลาดเข้าไปอยู่ในตัวชี้วัด
- (3) นายทหารการศึกษานำตัวชี้วัดและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ได้ ไปทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวัดและประเมินผลก่อนการนำไปใช้
- (4) อาจารย์นำร่องการใช้แนวทางการวัดและประเมินผลที่ได้ โดยประเมินตามสภาพจริง เน้นการสังเกตการตัดสินใจและความเฉลียวฉลาดของผู้เรียน
- (5) นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการประเมินและคุณภาพผู้เรียน เพื่อสรุปผลการประเมิน เสนอต่อสภาการศึกษากองทัพอากาศเพื่อปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนรุ่นต่อไป

แนวทางหลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 2.1 พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วได้

แนวทางย่อยที่ 2.2 ปรับปรุงหลักสูตรวิชาการผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยเฉพาะ
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตร
- (3) เชิญคณะกรรมการทั้งภายในจากภายนอกสถานศึกษามาประเมินหลักสูตรก่อนใช้
- (4) สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเหล่าทัพ
- (5) เมื่อใช้หลักสูตรแล้ว ควรนำข้อดี ข้อเสียมาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 ปรับปรุงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 3.1 สอดแทรก เนื้อหาการปรับตัวเข้าในการเรียนวิชาการและการปฏิบัติของผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 3.2 เพิ่มเนื้อหาการเรียนเพื่อเพิ่มความเฉลียวฉลาดให้กับผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

- (1) อาจารย์ จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสอนแบบให้นักเรียนมีส่วนร่วมหรือให้แสดงถึงการปรับตัวได้
- (2) อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาให้นักเรียนปรับตัวได้และเฉลียวฉลาดยิ่งขึ้น
- (3) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน
- (4) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการสอนของอาจารย์ เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

แนวทางหลักที่ 4 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 4.1 นำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วมาใช้พัฒนาผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 4.2 นำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดมาใช้พัฒนาผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

(1) อาจารย์ นำผลวิจัยที่ได้วิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมาเผยแพร่ในสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาสร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน

(2) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพื่อนำไปใช้พัฒนาการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

(3) ผู้บริหารจัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นนำประโยชน์จากงานวิจัยไปใช้

(4) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่ใช้มาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
ตารางที่ 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
ร่างแนวทางที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวทางการวัดและประเมินผลโดยส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยผสมผสานตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ปรับคำเป็น “ผสมผสานการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว”
แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดด้านความเฉลียวฉลาด	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ปรับคำเป็น “เพื่อปรับเปลี่ยนการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ”
(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมาย และตัวชี้วัด ในแนวทางการวัดและประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผนวกการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ ความเฉลียวฉลาดเข้าไปอยู่ในตัวชี้วัด	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(3) นายทหารการศึกษานำตัวชี้วัดและแนวทางการวัดและประเมินผลที่ได้ ไปทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือการวัดและประเมินผลก่อนการนำไปใช้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ปรับคำเป็น “ไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและ

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
					ประเมินผลก่อน การนำไปใช้
(4) อาจารย์นำร่องการใช้แนวทางการ วัดและประเมินผลที่ได้ โดยประเมิน ตามสภาพจริง เน้นการสังเกตการ ตัดสินใจและความเฉลียวฉลาดของ ผู้เรียน	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(5) นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์ คุณภาพการประเมินและคุณภาพ ผู้เรียน เพื่อสรุปผลการประเมิน เสนอ ต่อสภาการศึกษา กองทัพอากาศเพื่อ ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนรุ่น ต่อไป	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
ร่างแนวทางที่ 2 ยกระดับหลักสูตรของ โรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะ ผู้นำแบบคล่องแคล่ว	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนาหลักสูตรของ โรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจ อย่างรวดเร็วได้	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	ปรับคำเป็น “เพื่อ ส่งเสริมการ ตัดสินใจอย่าง รวดเร็วของ ผู้เรียนได้”

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
แนวทางย่อย 2.2 ปรับปรุงหลักสูตร วิชาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อ พัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วโดยเฉพาะ	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความ ต้องการจำเป็นของโรงเรียน เพื่อปรับปรุง หลักสูตร	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(3) เชิญคณะกรรมการทั้งภายในจาก ภายนอกสถานศึกษามาประเมิน หลักสูตรก่อนใช้	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(4) สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเหล่าทัพ	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(5) เมื่อใช้หลักสูตรแล้ว ควรนำข้อดี ข้อเสียมาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	ปรับคำเป็น “ประเมินผลการ ใช้หลักสูตรและ นำข้อดี ข้อเสียมา ปรับปรุงหลักสูตร ให้ทันสมัยอย่าง ต่อเนื่อง”

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
ร่างแนวทางที่ 3 ปรับปรุงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ตัดคำ “ปรับปรุงการ” ออก
แนวทางย่อย 3.1 สอดแทรก เนื้อหาการปรับตัวเข้าในการเรียนวิชาการและการปฏิบัติของผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ปรับคำเป็น “เพิ่มเนื้อหาที่เน้นการพัฒนาความเฉลียวฉลาดให้กับผู้เรียน”
แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มเนื้อหาการเรียนเพื่อเพิ่มความเฉลียวฉลาดให้กับผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(1) อาจารย์ จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสอนแบบให้นักเรียนมีส่วนร่วม หรือให้แสดงถึง การปรับตัวได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(2) อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาให้นักเรียนปรับตัวได้และเฉลียวฉลาดยิ่งขึ้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(3) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	ปรับคำเป็น “ส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน...”

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
(4) ผู้บริหารจัดการตั้งคณะกรรมการเพื่อ นิเทศการสอนของอาจารย์ เพื่อนำผล การนิเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในอนาคต	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
ร่างแนวทางที่ 4 ส่งเสริมการทำวิจัย เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะ ผู้นำแบบคล่องแคล่ว	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
แนวทางย่อย 4.1 นำผลการวิจัยที่ เกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ อย่างรวดเร็วมาใช้พัฒนาผู้เรียน	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	ควรพิจารณา วิเคราะห์ ผลการวิจัยก่อน การนำไปใช้
แนวทางย่อย 4.2 นำผลการวิจัยที่ เกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดมาใช้พัฒนา ผู้เรียน	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	ควรพิจารณา วิเคราะห์ ผลการวิจัยก่อน การนำไปใช้
(1) อาจารย์ นำผลวิจัยที่ได้วิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมา เผยแพร่ในสถานศึกษา เพื่อที่จะนำมา สร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	
(2) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบ	5	มาก ที่สุด	5	มาก ที่สุด	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ข้อเสนอแนะโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ฐาน นิยม	ระดับ	ฐาน นิยม	ระดับ	
คล่องแคล่วเพื่อนำไปใช้พัฒนา การศึกษาของผู้เรียนต่อไป					
(3) ผู้บริหารจัดการระบบจัดเก็บข้อมูล งานวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ ง่ายต่อการสืบค้นนำประโยชน์จาก งานวิจัยไปใช้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	
(4) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้พัฒนาคุณภาพ การศึกษา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการวัดและประเมินผล

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ
อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า
แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด
(ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ
อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมาก
ที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีการเสนอแนะให้ปรับคำในบางข้อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีการเสนอแนะให้ปรับคำในบางข้อ

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด

(ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีการเสนอแนะให้ปรับคำในบางข้อ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ
อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมาก
ที่สุด

(ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อยทั้ง 2 แนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีข้อเสนอแนะในการพิจารณาแนวทางย่อยให้วิเคราะห์ผลการวิจัยก่อนนำไปใช้

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในภาพรวม

วิธีดำเนินการอาจพิจารณาจำแนกเป็นวิธีดำเนินการแต่ละแนวทางย่อย

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเห็นว่าควรปรับแนวทางและวิธีดำเนินการใหม่
เพื่อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด
คงเหลือลำดับเดียว เพื่อให้การนำไปปฏิบัติเป็นไปได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ใช้ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการที่มีค่ามากที่สุด มาสร้างเป็นแนวทางหลัก
- 2) ใช้ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วที่มีค่ามากที่สุดเพียงค่า
เดียวมาสร้างเป็นองค์ประกอบในแนวทาง เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างง่ายขึ้น
- 3) นำองค์ประกอบย่อยของการบริหารวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็น ใน 2 ลำดับที่มี
ค่ามากที่สุด มาสร้างเป็นแนวทางย่อยเพื่อให้แนวทางย่อย สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 4) แก้ไขแนวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำจากร่างแนวทางฯแรก และเพิ่มวิธีดำเนินการ
ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 5) นำร่างแนวทางฯ นั้น เข้าร่วมประชุมกับอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับแก้จนได้แนวทางที่จะ
นำไปใช้ได้จริง

ตารางที่ 19 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิ
ราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วที่ปรับปรุงแล้ว

ลำดับ	การบริหาร วิชาการ	แนวทาง หลัก	สมรรถนะ ของภาวะ ผู้นำแบบ คล่องแคล่ว	องค์ประกอบ ย่อยของการ บริหารวิชาการ	แนวทางย่อย
1.	ด้านการวัด และ ประเมินผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.254$)	1. พลิกโฉม แนวทางการ วัดและ ประเมินผล เน้นการ ส่งเสริม ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว ให้ผู้เรียน	ด้าน ความสามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.288$)	การประเมิน ตามสภาพจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.258$)	1.1 ปรับปรุงการประเมินผลตาม สภาพจริงโดยผสมผสาน ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รวดเร็ว
				การพัฒนา เครื่องมือวัด และ ประเมินผล ($PNI_{\text{modified}} = 0.256$)	1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการ วัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัด ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รวดเร็ว
2.	ด้านการ พัฒนา หลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.244$)	2. ยกระดับ หลักสูตร ของโรงเรียน เพื่อพัฒนา ให้ผู้เรียนมี ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	ด้าน ความสามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$)	การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.255$)	2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ของหลักสูตรปัจจุบัน คำนึงถึง สถานการณ์ VUCA World ที่ต้อง อาศัยความสามารถในการตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว
				การกำหนด จุดมุ่งหมาย หลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.249$)	2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรโดยผสมผสาน ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รวดเร็วเข้าไปในจุดมุ่งหมาย

ลำดับ	การบริหาร วิชาการ	แนวทาง หลัก	สมรรถนะ ของภาวะ ผู้นำแบบ คล่องแคล่ว	องค์ประกอบ ย่อยของการ บริหารวิชาการ	แนวทางย่อย
3.	การพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.241$)	3.ปรับปรุง การพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ ที่ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมี ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว	ด้าน ความสามารถ ในการ ปรับตัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.267$)	การจัดทำแผน จัดกิจกรรม การเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.249$)	3.1 จัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เน้นการพัฒนาด้านความสามารถใน การปรับตัวให้กับผู้เรียน
				การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.234$)	3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเพิ่ม เนื้อหาด้านความสามารถในการ ปรับตัวให้กับผู้เรียน
4.	ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$)	ส่งเสริมการ ทำวิจัยเชิง บูรณาการ เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	ด้านสามารถ ในการ ตัดสินใจ อย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.273$)	การสร้างกล ยุทธ์เพื่อพัฒนา คุณภาพ การศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.252$)	4.1 ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ งานวิจัยและนำแนวคิดที่ได้มาสร้าง กลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมี ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รวดเร็ว

ลำดับ	การบริหาร วิชาการ	แนวทาง หลัก	สมรรถนะ ของภาวะ ผู้นำแบบ คล่องแคล่ว	องค์ประกอบ ย่อยของการ บริหารวิชาการ	แนวทางย่อย
		โดย ผสมผสาน แนวคิด ภาวะผู้นำ แบบ คล่องแคล่ว		การพัฒนาและ ตรวจสอบ คุณภาพ ผลิตภัณฑ์ทาง การศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.236$)	4.2 พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของ โรงเรียนด้านการส่งเสริม ความสามารถในการตัดสินใจอย่าง รวดเร็วของผู้เรียน

แนวทางหลักที่ 1 พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 1.1 ปรับปรุงการประเมินผลตามสภาพจริงโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยเพิ่มการสังเกตความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนของผู้เรียน และนำผลนั้นเข้าที่ประชุมของคณะทำงานพลิกโฉมการวัดและประเมินผลของโรงเรียน
- (3) คณะทำงาน นำสรุปผลการประชุม ไปผลิตนวัตกรรมการประเมินตามสภาพจริง ที่สามารถวัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อผลิตผู้เรียนที่มีสมรรถนะตามที่กองทัพอากาศต้องการต่อไป

แนวทางย่อยที่ 1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) คณะทำงานเพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผล พัฒนาและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยเพิ่มตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน
- (2) นายทหารการศึกษานำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เพิ่มตัวชี้วัดตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้
- (3) อาจารย์นำร่องการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลมีตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้
- (4) นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการประเมินและคุณภาพผู้เรียน เพื่อสรุปผลการประเมิน เสนอต่อสภาการศึกษากองทัพอากาศเพื่อปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนให้มีสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วในรุ่นต่อไป

แนวทางหลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรปัจจุบัน คำนึงถึงสถานการณ์ VUCA World ที่ต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) โรงเรียน สำรวจความต้องการของหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ เกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อนำข้อมูลมาเป็นความต้องการจำเป็นเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาหลักสูตร
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ไปพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (3) โรงเรียนจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนระหว่างเหล่าทัพ
- (4) โรงเรียนขยายผลการสัมมนาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ระหว่างเหล่าทัพที่ได้ ไปสู่เหล่าทัพอื่น เพื่อเป็นประโยชน์แก่เหล่าทัพอื่นไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเหล่าทัพตนเอง

แนวทางย่อยที่ 2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเข้าไปในจุดมุ่งหมาย

วิธีดำเนินการ

- (1) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และแลกเปลี่ยนจนได้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอันมุ่งพัฒนาความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ผ่านการทำความเข้าใจร่วมกัน ไปพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (3) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันทบทวนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไป

แนวทางหลักที่ 3 พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 3.1 จัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

- (1) อาจารย์จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว

(2) ผู้บริหาร ตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวก่อนนำไปใช้ โดยอาจตรวจภาคเรียนละครั้ง

(3) อาจารย์ผู้สอนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
แนวทางย่อยที่ 3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเพิ่มเนื้อหาด้านความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

(1) อาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสามารถการปรับตัวให้กับผู้เรียน

(2) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้ผู้เรียน

(3) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการสอนของอาจารย์ เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในอนาคต

แนวทางหลักที่ 4 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 4.1 ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยและนำแนวคิดที่ได้มาสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

(1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

(2) อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานวิจัยที่ได้ศึกษา เพื่อพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน

(3) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยของอาจารย์ และนำกรอบแนวคิดจากงานวิจัยไปสร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน

แนวทางย่อยที่ 4.2 พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

(1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศในการจัดทำระบบพัฒนาและตรวจสอบการสร้างผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

(2) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของ

โรงเรียนโดยนำผลงานด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียนที่มีคุณภาพเผยแพร่ลงระบบจัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและนำประโยชน์จากงานวิจัยไปใช้

(3) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตาม

แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ตารางที่ 20 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ด้าน	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
การวัดและประเมินผล	<p>แนวทางหลักที่ 1 พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน</p> <p>แนวทางย่อยที่ 1.1 ปรับปรุงการประเมินผลตามสภาพจริงโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ</p> <p>(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยเพิ่มการสังเกตความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนของผู้เรียน และนำผลนั้นเข้าที่ประชุมของคณะทำงานพลิกโฉมการวัดและประเมินผลของโรงเรียน</p> <p>(3) คณะทำงาน นำสรุปผลการประชุม ไปผลิตนวัตกรรมการประเมินตามสภาพจริง ที่สามารถวัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อผลิตผู้เรียนที่มีสมรรถนะตามที่กองทัพอากาศต้องการต่อไป</p> <p>แนวทางย่อยที่ 1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p>

ด้าน	<p>แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p>
	<p style="text-align: center;">วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) คณะทำงานเพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผล พัฒนาและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยเพิ่มตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน</p> <p>(2) นายทหารการศึกษานำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เพิ่มตัวชี้วัดตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้</p> <p>(3) อาจารย์นำร่องการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลมีตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้</p> <p>(4) นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการประเมินและคุณภาพผู้เรียน เพื่อสรุปผลการประเมิน เสนอต่อสภาการศึกษากองทัพอากาศเพื่อปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนให้มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วในรุ่นต่อไป</p>
<p>ด้านการพัฒนา หลักสูตร</p>	<p>แนวทางหลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p> <p>แนวทางย่อยที่ 2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรปัจจุบัน คำนึงถึงสถานการณ์ VUCA World ที่ต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p> <p style="text-align: center;">วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) โรงเรียน สำนักรวบรวมความต้องการของหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ เกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อนำข้อมูลมาเป็นความต้องการจำเป็นเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ไปพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>

ด้าน	<p>แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p>
	<p>(3) โรงเรียนจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนระหว่างเหล่าทัพ</p> <p>(4) โรงเรียนขยายผลการสัมมนาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ระหว่างเหล่าทัพที่ได้ ไปสู่เหล่าทัพอื่น เพื่อเป็นประโยชน์แก่เหล่าทัพอื่นไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเหล่าทัพตนเอง</p> <p>แนวทางย่อยที่ 2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเข้าไปในจุดมุ่งหมาย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และแลกเปลี่ยนจนได้</p> <p>จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอันมุ่งพัฒนาความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง</p> <p>(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ผ่านการทำความเข้าใจร่วมกัน ไปพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>(3) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันทบทวนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไป</p>
<p>การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p>	<p>แนวทางหลักที่ 3 พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p> <p>แนวทางย่อยที่ 3.1 จัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) อาจารย์จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว</p> <p>(2) ผู้บริหาร ตรวจสอบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวก่อนนำไปใช้ โดยอาจตรวจภาคเรียนละครั้ง</p>

ด้าน	<p>แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p>
	<p>(3) อาจารย์ผู้สอนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>แนวทางย่อยที่ 3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเพิ่มเนื้อหาด้านความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) อาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน</p> <p>(2) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้ผู้เรียน</p> <p>(3) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการสอนของอาจารย์ เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในอนาคต</p>
<p>ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p>	<p>แนวทางหลักที่ 4 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว</p> <p>แนวทางย่อยที่ 4.1 ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยและนำแนวคิดที่ได้มาสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p> <p>(2) อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานวิจัยที่ได้ศึกษา เพื่อพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน</p> <p>(3) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยของอาจารย์ และนำกรอบแนวคิดจากงานวิจัยไปสร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน</p> <p>แนวทางย่อยที่ 4.2 พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน</p>

ด้าน	แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว
	<p style="text-align: center;">วิธีดำเนินการ</p> <p>(1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศในการจัดทำระบบพัฒนาและตรวจสอบการสร้างผลิตผลทางทางการศึกษาที่พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว</p> <p>(2) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณท์ทางการศึกษาของโรงเรียนโดยนำผลงานด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียนที่มีคุณภาพ เผยแพร่ลงระบบจัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้่ายต่อการสืบค้นและนำประโยชน์จากงานวิจัยไปใช้</p> <p>(3) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา</p>

แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว



รูปที่ 10 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและอาจารย์สังกัด กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช โดยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหา ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น Priority Need Index ($PNI_{modified}$) ฐานนิยม (Mode) และนำมาয়กร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จากนั้น นำ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการเลือกแบบ เฉพาะเจาะจงจำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยภาพรวม

ในภาพรวมรายด้าน ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{modified}=0.254$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

($PNI_{\text{modified}}=0.244$) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}}=0.241$) สุดท้ายคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.236$) ตามลำดับ

5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ

นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว รายด้าน

1) ด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การประเมินตามสภาพจริง รองลงมาคือ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และ กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ตามลำดับ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น รองลงมาคือ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร และ การประเมินผลการใช้หลักสูตร ตามลำดับ 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การจัดทำแผนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา

5.1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ

นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ตามขอบข่ายการบริหารวิชาการคือ 1) ด้านการวัดและประเมินผล เมื่อจำแนกตามด้านและภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}}=0.281$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}}=0.272$) 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร เมื่อจำแนกตามด้านและภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}}=0.292$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำ ($PNI_{\text{modified}}=0.268$) 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามด้านและภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($PNI_{\text{modified}}=0.267$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}}=0.253$) และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อจำแนกตามด้านและภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}}=0.273$) รองลงมาคือ ด้านความเฉลียวฉลาด ($PNI_{\text{modified}}=0.265$)

5.1.4 แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

มี 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย และ 26 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน

แนวทางย่อยที่ 1.1 ปรับปรุงการประเมินผลตามสภาพจริงโดยผสมผสานความสามารถในการ
ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ
- (2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยเพิ่มการสังเกตความ
คล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนของผู้เรียน และนำผลนั้นเข้าที่ประชุม
ของคณะทำงานพลิกโฉมการวัดและประเมินผลของโรงเรียน
- (3) คณะทำงาน นำสรุปผลการประชุม ไปผลิตนวัตกรรมการประเมินตามสภาพจริง
ที่สามารถวัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อผลิตผู้เรียนที่มีสมรรถนะตามที่กองทัพอากาศ
ต้องการต่อไป

แนวทางย่อยที่ 1.2 พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัด
ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) คณะทำงานเพื่อพลิกโฉมการวัดและประเมินผล พัฒนาและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล
โดยเพิ่มตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน
- (2) นายทหารการศึกษานำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เพิ่มตัวชี้วัดตัวชี้วัดความคล่องแคล่ว
ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้
- (3) อาจารย์นำร่องการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลมีตัวชี้วัดความคล่องแคล่วในการ
ตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนไปตรวจสอบคุณภาพก่อนการนำไปใช้
- (4) นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพการประเมินและคุณภาพผู้เรียน เพื่อ
สรุปผลการประเมิน เสนอต่อสภาการศึกษากองทัพอากาศเพื่อปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียนให้มี
ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วในรุ่นต่อไป

แนวทางหลักที่ 2 ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรปัจจุบัน คำนึงถึงสถานการณ์ VUCA World ที่ต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

(1) โรงเรียน สำรวจความต้องการของหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ เกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อนำข้อมูลมาเป็นความต้องการจำเป็นเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาหลักสูตร

(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ไปพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) โรงเรียนจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความต้องการจำเป็นของหลักสูตรที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนระหว่างเหล่าทัพ

(4) โรงเรียนขยายผลการสัมมนาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เน้นความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน ระหว่างเหล่าทัพที่ได้ ไปสู่เหล่าทัพอื่นเพื่อเป็นประโยชน์แก่เหล่าทัพอื่นไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเหล่าทัพตนเอง

แนวทางย่อยที่ 2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเข้าไปในจุดมุ่งหมาย

วิธีดำเนินการ

(1) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และแลกเปลี่ยนจนได้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรอันมุ่งพัฒนาความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ และการตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง

(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ นำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ผ่านการทำความเข้าใจร่วมกันไปพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันทบทวนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรภายหลังการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไป

แนวทางหลักที่ 3 พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 3.1 จัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

- (1) อาจารย์จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว
- (2) ผู้บริหาร ตรวจสอบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเนื้อหาที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวก่อนนำไปใช้ โดยอาจตรวจภาคเรียนละครั้ง
- (3) อาจารย์ผู้สอนจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แนวทางย่อยที่ 3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเพิ่มเนื้อหาด้านความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

- (1) อาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน
- (2) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย นอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้ผู้เรียน
- (3) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการสอนของอาจารย์ เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในอนาคต

แนวทางหลักที่ 4 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

แนวทางย่อยที่ 4.1 ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยและนำแนวคิดที่ได้มาสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
- (2) อาจารย์ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานวิจัยที่ได้ศึกษา เพื่อพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน
- (3) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยของอาจารย์ และนำกรอบแนวคิดจากงานวิจัย

ไปสร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน

แนวทางย่อยที่ 4.2 พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของโรงเรียน
ด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน

วิธีดำเนินการ

- (1) ผู้บริหารเสนอของบประมาณของกองทัพอากาศในการจัดทำระบบพัฒนาและตรวจสอบพัฒนาการสร้างผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
- (2) ผู้บริหารและอาจารย์ ร่วมกันตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาของโรงเรียนโดยนำผลงานด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียนที่มีคุณภาพเผยแพร่ลงระบบจัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้่ายต่อการสืบค้นและนำประโยชน์จากงานวิจัยไปใช้
- (3) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

**5.2.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว**

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าโรงเรียน โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ซึ่งจากผลการวิจัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันที่สูงที่สุด ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีหลากหลายรูปแบบ ตามแบบฉบับของโรงเรียนทหาร ทั้งมีการสอนในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การฝึกภาวะผู้นำของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนๆได้พัฒนาผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการสำเร็จการศึกษาไปเป็นผู้นำของกองทัพอากาศต่อไป โดยแต่ละสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเฉลียวฉลาด, ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านความเป็นผู้นำ, ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ ด้านความโปร่งใส ทางโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินท

กษัตริยาธิราช ก็เป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนปฏิบัติเป็นอย่างดี เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ข้างต้นก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า โรงเรียน โรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ซึ่ง จากผลการวิจัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันที่สูงที่สุด ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช มีหลากหลายรูปแบบ ตามแบบฉบับของโรงเรียนทหาร ทั้งมีการสอนในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การฝึกภาวะผู้นำของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการสำเร็จการศึกษาไปเป็นผู้นำของกองทัพอากาศต่อไป โดยแต่ละสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเฉลียวฉลาด, ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว, ด้านความสามารถในการปรับตัว, ด้านความเป็นผู้นำ, ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และ ด้านความโปร่งใส ทางโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช ก็ได้ให้ความสำคัญ เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ข้างต้น ก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถาม จึงขอเสนอความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจาก สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการวัดและประเมินผล มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนว่า โรงเรียนควรปรับปรุงการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมต่อการใช้งานเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยองค์ประกอบสำหรับการวัดและประเมินผลที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มานั้น ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551) และ จามจุรี จำเมือง

(2552) ว่าควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน และ จามจุรี จำเมือง (2552) ที่ว่า ควรพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานจากแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548) ว่า ควรใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้จะกำหนดวัตถุประสงค์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน แต่หากใช้เครื่องมือที่ไม่มีคุณภาพ ก็จะทำให้การวัดละประเมินผลนั้น ไร้ประสิทธิภาพ อีกทั้ง จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในด้านการวัดและประเมินผลมีจำนวนมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการเน้นย้ำของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ว่าควรปรับปรุงประสิทธิภาพของการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ผลิตกำลังพลที่มีคุณภาพสู่กองทัพอากาศอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับ กองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, (ม.ป.ป.) การกิจของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่ว่า “ผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ ผู้เพียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถด้านวิชาการ วิชาทหาร คุณลักษณะผู้นำทหาร และคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้”

(2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว โดยองค์ประกอบสำหรับการพัฒนาหลักสูตร มีที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มานั้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Saylor and Alexander (1974) อ้างถึงใน วัศพล โอมพรนุวัฒน์ (2562) ว่าการพัฒนาหลักสูตรคือการจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนรวมทั้งอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่นสำหรับนักเรียนด้วย และ จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ที่ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการจัดทำหลักสูตรการปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสังคม ฉะนั้น โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ในฐานะสถาบันการศึกษาหลักที่ผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำของกองทัพอากาศในอนาคต ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรด้วย

(3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับควรให้

ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว องค์กรประกอบของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มานั้น ประกอบด้วย การจัดทำ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Bloom (1976) ที่กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง (Cognitive Domain) ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความรู้ ความคิด และความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Domain) ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนไหวของ ร่างกาย (Psychomotor Domain) ซึ่งก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรม เดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ ที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ความรู้สึก และทักษะ ซึ่งผู้วิจัยมีทัศนะว่าควรส่งเสริมเพิ่มเติม ในบางมิติ เพื่อเป็นการเสริมให้โรงเรียนมีจุดแข็งมากขึ้น

(4) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทราชูติราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีลำดับความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 4 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ทางโรงเรียน ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรประกอบของการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มานั้น ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และ การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2550) ที่ กล่าวว่าการวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษาเป็นการพัฒนาการศึกษาโดยพื้นฐานการวิจัย เป็นกลยุทธ์ หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผล และตรรกวิทยา เป้าหมายหลักคือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ทางการศึกษา และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เป็นวิธี วิทยาการวิจัยอย่างหนึ่ง สำหรับสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมทางการศึกษาที่สามารถเผยแพร่ และ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น พัฒนาการเรียนรู้ การจัดการศึกษาระบบการศึกษา เป็นต้น ผลการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาสามารถเก็บรวบรวมสะสมเป็นฐาน/คลังความรู้ ที่ควรนำไปใช้เป็น แนวทางปฏิบัติที่ดี หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่ ที่จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมร่วมกับเทคโนโลยีเข้ามาสร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ซึ่งผู้วิจัยมีทัศนะสอดคล้องว่าโรงเรียนควรพัฒนาคุณภาพงานวิจัย และฐานข้อมูลสำหรับจัดเก็บเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งของโรงเรียนที่ติดอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

5.2.2 แนวทางพัฒนาการพัฒนาระบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ

นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

1) แนวทางพัฒนาการพัฒนาระบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว แนวทางหลักที่ 1 พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน (หลังปรับแนวทาง) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางหลักที่ 1 นั้น เป็นแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้พยากรณ์ได้ว่า ผู้เรียนนั้นมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วอยู่ในระดับใด รวมถึง สอดคล้องกับ ปาฐ์ ไกรวิญญู (2561) ที่เสนอกลยุทธ์หลักแรกของการบริหารโรงเรียนให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วว่า เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว โดยแนวทางหลักที่ 1 นั้น ประกอบด้วย แนวทางย่อย 2 แนวทาง คือ ปรับปรุงการประเมินผลตามสภาพจริงโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ พัฒนาและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่า จุดที่ควรเน้นมากที่สุด ในสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ เทพ สงวนกิตติพันธ์ (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นความสามารถที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร เปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องใหญ่ ๆ ควรต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจลงมือ และ NovaBizz (2005) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการตัดสินใจว่า เป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติและวิจารณญาณที่ดีกว่า ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นเครื่องชี้วัดความเป็นผู้บริหารที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังมีข้อสนับสนุนของ โชติกา ใจทิพย์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) ที่ว่า ในสถานการณ์ VUCA World ยุทธศาสตร์การตัดสินใจทางการทหารในแง่ของนโยบาย กลยุทธ์และเทคนิคจะมีมากกว่าทางธุรกิจ จึงเป็นสิ่งที่ชี้ความสามารถในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ความรวดเร็วนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาผู้เรียนเพื่อเป็นผู้นำต่อไป

2) แนวทางพัฒนาการพัฒนาระบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว แนวทางที่ 2 คือ ยกระดับหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อ

พัฒนาให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (หลังปรับแนวทาง) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแนวทางหลักที่ 2 นั้น เป็นแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้หลักสูตรของโรงเรียนใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับ Tabá 1962 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่กล่าวว่า หลักสูตรใด ๆ ก็ตามแม้จะเน้นเฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างที่เฉพาะตัว เสาวภา นิสม์โกมล (2558) ที่กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่าการจัดทำหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายและมีการจัดเนื้อหาสาระของรายวิชาเพื่อให้นักเรียนมีความเป็นพลเมืองคุณภาพ โดยในงานวิจัยของ ปาฐ ไกรวิญญู (2561) ที่ได้เสนอกกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว ผู้วิจัย เสนอแนวทางย่อย 2 แนวทางในด้านนี้ คือ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตรปัจจุบัน คำนึงถึงสถานการณ์ VUCA World ที่ต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยผสมผสานความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเข้าไปในจุดมุ่งหมาย เช่นเดียวกันกับด้านการวัดและประเมินผลที่ต้องเน้นความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในยุค VUCA World

3) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ แนวทางที่ 3 คือ พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว (หลังปรับ) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า แนวทางนี้เป็นแนวทางที่สำคัญเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว สอดคล้องกับ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนการบริหารเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การจัดครูเข้าสอน ให้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารจึงควรจัดครูเข้าสอนในรายวิชาที่ครูมีความรู้ความสามารถ 2) การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดรายวิชาและเวลาที่เรียน โดยผู้จัดจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เข้าใจเนื้อหาวิชา และมีความรู้เกี่ยวกับวัยและพัฒนาการนักเรียนแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถจัดตารางได้เหมาะสม 3) การจัดทำแผนการสอน เป็นการเตรียมการล่วงหน้าเพื่อช่วยให้ครูมีเวลาและโอกาสในการคำนึงถึงจุดประสงค์ของบทเรียน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการสอน สื่อการสอน และการวัดประเมินผล รวมทั้งยังช่วยให้การสอนของครูมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวทางย่อย คือ จัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน และ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเพิ่มเนื้อหาด้านความสามารถในการปรับตัวให้กับผู้เรียน ซึ่งก็เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

สอดคล้องกับ พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561) ว่า ภาวะผู้นำในยุค VUCA World ต้องมีทักษะการใช้ชีวิตหรือ ศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ การปรับตัวทักษะการสร้าง และทักษะการทำงานพร้อมทั้งรับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และ วิฑูรย์ สิมะโชติ (2563) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ว่า เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความ ยืดหยุ่นคล่องตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีทัศนะว่าควรส่งเสริมให้ผู้ที่จะเป็นผู้นำแบบคล่องแคล่ว จึงต้องพัฒนา ความสามารถในการปรับตัวซึ่งสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้ เนื่องจาก การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมีรูปแบบที่หลากหลาย

4) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินท กษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว แนวทางที่ 4 คือ ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงบูรณาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีความเหมาะสมและความ เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า แนวทางนี้เป็นแนวทางที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมากขึ้น สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (ม.ป.ป.) ที่ได้เสนอแนวทาง ในการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาทิ การสร้างเจตคติที่ดีของครูในการใช้ ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้, การหากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการวิจัยของครู, การมีกระบวนการสังเคราะห์องค์ความรู้ต่าง ๆ จาก ผลการวิจัยที่มีรูปแบบการนำเสนอและเผยแพร่ที่ง่าย ต่อการเข้าใจ เข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นต้น และควรสร้างวัฒนธรรมในการใช้ผลการวิจัย เป็นฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 กล่าวว่า แนวการจัดการศึกษาถือว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด มาตรา 24 และมาตรา 30 กล่าว ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้กำหนดให้สถานศึกษาต้องสนับสนุน ให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ ใช้สื่อ ใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมพัฒนาการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ผู้ทำงาน เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปสถานศึกษา ฉะนั้น จึงเป็นสิ่ง เน้นย้ำว่าแนวทางที่ 4 มีความสำคัญ ซึ่งแนวทางที่ 4 ได้มีแนวทางย่อย 2 แนวทาง คือ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยและนำแนวคิดที่ได้มาสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมี ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ของโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วของผู้เรียน ซึ่งความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว นั้น ก็เป็นสมรรถนะที่เป็นจุดเน้นที่ควรพัฒนามากที่สุด เช่นเดียวกันกับ แนวทางที่ 1 และ 2 ดังที่กล่าวไปแล้ว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารและอาจารย์ควรนำแนวทางการบริหารวิชาการในด้านการวัดและประเมินผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายพัฒนาการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เนื่องจากมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

2) อาจารย์ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วในด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และด้านความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

2 สมรรถนะแรก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่นแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ที่เน้นภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนต้องบ่มเพาะให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้เป็นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) ควรศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครูในด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เนื่องจาก จากการศึกษาวิจัยพบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://graduate.mahidol.ac.th/download/staff/Rule/Group01/Moe16-Th.pdf>
- กลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2. (2563). *การวิจัยและพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัด สพฐ.ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 2* เข้าถึงได้จาก <http://www.reo2.moe.go.th/home/images/book/2563/2563-REO2-DV-Analysis.pdf>
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. *โครงสร้างหน่วยโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช*. เข้าถึงได้จาก <https://nkrafa.rtaf.mi.th/index.php/th/2017-04-19-11-36-12/2017-07-13-13-51-54>
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. *วิสัยทัศน์โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช*. เข้าถึงได้จาก [index.php/th/2017-04-19-11-36-12/2017-07-13-13-48-38](https://nkrafa.rtaf.mi.th/index.php/th/2017-04-19-11-36-12/2017-07-13-13-48-38)
- กิตติ ศรีนุชศาสตร์. (2560). *แนวทางการบริหารโรงเรียนนายเรืออากาศเพื่อสู่ความเป็นเลิศ*. *NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences*, 74-86.
- คณะกรรมการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. (2564). *แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)*. เข้าถึงได้จาก https://nkrafa.rtaf.mi.th/images/2563_Publish_File0%B9%80%E0%B8.2563-2565_.pdf
- เคลน บุญยอนันต์. (2563). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาดนตรีศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วารสารครุพิบูล, ฉบับที่ 2, หน้า 243-258. เข้าถึงได้จาก <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zhaLfrtyeA8J:https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsru/article/download/243296/167901/+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th>
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- จามจุรี จำเมือง. (2553). *ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคง.

- จรูญ แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทาง การปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ และ อธิภัทร กุโลภาส. (2562). *กลยุทธ์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัด กองทัพเรือตามแนวความคิดการสร้างขีดความสามารถ ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม. วารสารครุศาสตร์, ฉบับเพิ่มเติม 1, หน้า 95-117. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/198797>*
- จากนโยบาย ผบ.ทอ.สู่นโยบาย ผบ.รร.นบก. ปี 2564 (2563). เข้าถึงได้จาก https://issuu.com/rtafaacademy/docs/policy64_a75c789b99a833
- เจนเนตร ประเสริฐวิทย์. (2561). *แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนจิตรลดาตามแนวความคิด การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (ปริญญาโท)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ชญานิษฐ์ อุดาโห, สุกัญญา แซ่ม้อย, นันทรัตน์ เจริญกุล, อธิภัทร กุโลภาส, สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, เพ็ญวรา ชูประวัตติ และพงษ์สิทธิ์ เพ็ชรผล. (2563). *ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพ การศึกษา (ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา ใจทิพย์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). *ศักยภาพของผู้นำองค์กรธุรกิจ ใน สถานการณ์โลกที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ. วารสาร การจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ฉบับที่ 7, หน้า 1-14. เข้าถึงได้จาก <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/business/article/view/5870>,*
- ณริศา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *ลักษณะผู้นำแบบ Agile (The Agile Leadership)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.mindspringconsulting.com/2021/04/09/A-agile-the-agile-leadership/>
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. *การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้: มุมมองนักวิชาการผ่านประสบการณ์ ความเป็นครู Research Exploitation for Learning Management: Academician Perspective by teacher experience*, เข้าถึงได้จาก <http://www.edu.tsu.ac.th/major/eva/files/journal/ResearchExploitation.pdf>
- ทิตินา แคมมณี และคณะ. (2544). *การพัฒนาระบบการเรียนรู้ของโรงเรียน : การศึกษาพหุกรณี*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงได้จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/6726?src=%2Fsimple-search%3Fquery%3D%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%259E%25E0%25B8>
- ทิตินา แคมมณี. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. *การตัดสินใจ (Decision Making)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.techhub.in.th/>

embeded-font-word/

- นพพงษ์ บุญจิตรตุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- บุญเฉิด โสภณ. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานวิจัยเบื้องต้นสำหรับการทำวิจัย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/statistic/main.php?filename=simpleres>
- บุษบา สุธีธร. (2563). *การบริหารการสื่อสารภาวะวิกฤตในโลกที่ผันผวน ไม่ชัดเจน ซับซ้อนและคลุมเครือ Managing Crisis Communications in a Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous World*. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2, 130-143.
- ประกาศกองทัพอากาศเรื่อง *ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (RTAF Core Values) (ประกาศกองทัพอากาศ)*. (2554). เข้าถึงได้จาก https://www.rtaf.mi.th/th/PublishingImages/Pages/Core-Value/RTAF%20Core%20Values_56.pdf.
- ประกาศกองทัพอากาศ เรื่อง สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ของกองทัพอากาศ*, (2555). เข้าถึงได้จาก: https://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_CoreCompetency_2555.pdf
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปองสิน วิเศษศิริ. (2555). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 2747732 การบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- ปาท์ ไกรวิญญ์. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวความคิดการพัฒนา นักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว*. (ปริญาเอก). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงได้จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/61390>
- แผนปฏิบัติการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (รร.นบก.) ปี พ.ศ.2563*. (2562).
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2550). *การวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา*. สักทอง:วารสารการวิจัย, 1-5.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). *ผู้นำองค์กรในโลก VUCA*. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน 3, 450-458. เข้าถึงได้จาก http://library.christian.ac.th/CUTJournal/search/article_detail.php?love=762
- ภักภณ สนิทสม และ มานวิภา อินทรทัต. (2559). *คุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กรณีศึกษา ปีการศึกษา 2557*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, ฉบับที่ 4 (ธันวาคม 2559). เข้าถึงได้จาก </index.php/KANNICHA/article/view/202775>
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รชยา เศรษฐจักษ์. (2562). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์*

- ตามแนวคิดสะเต็มศึกษา. (ปริญญโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่งชัยดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วัศพล โอมพรนุวัฒน์. (2563). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้เรื่องดิจิทัล*. *OJED*, 15(2). เข้าถึงได้จาก <https://anyflip.com/dytrn/whvk/basic>
- วิญญา วิศาลภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2563). *คุณภาพคือความอยู่รอด : Agile Leader*. เข้าถึงได้จาก https://www.matchon.co.th/article/news_2261787
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย Research and Development for Thai Education*. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ฉบับที่ 8(2).
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2562). *ผู้นำแบบ Agile*. กรุงเทพธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/646524>
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2533). *การสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงได้จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/28535/1/001.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). *กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. เข้าถึงได้จาก <https://obeclaw.obec.go.th/archives/857>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552*.

- เข้าถึงได้จาก <https://www.acad.nu.ac.th/devcourse/docs/2552.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐. เข้าถึงได้จาก
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- เสาวภา นิสโกมล. (2558). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนา
พลเมืองคุณภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงได้จาก [http://lib.edu.chula.ac.th/
FILEROOM/CU_THESIS/DRAWER003/GENERAL/DATA0002/00002696.PDF](http://lib.edu.chula.ac.th/FILEROOM/CU_THESIS/DRAWER003/GENERAL/DATA0002/00002696.PDF)
- หุทัยทิพย์ ตัณฑเทศ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อ
โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, 3. เข้าถึงได้จาก <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/huso2/article/view/7583>
- อริญญา เถลิงศรี. (2563). ทักษะสำคัญที่คนเป็นผู้นำแบบ Agile ต้อง Reskill. กรุงเทพธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก
<https://www.seasiacenter.com/th/insights/blog/blog-th/agile-leadership/>
- อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์. (2554). การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง :
กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : รายงานการวิจัย / โดย อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อาทิตยา ดวงมณี ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ และ ศิริเดช สุชีวะ. (2556). การพัฒนายุทธศาสตร์
การบริหารงานวิจัย โดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. งานวารสารการ
พยาบาลและการศึกษา กองส่งเสริมวิชาการและคุณภาพการศึกษา สถาบันพระบรมราช
ชนก, ฉบับที่ 2, หน้า 84-99. เข้าถึงได้จาก [https://he01.tci-thaijo.org/index.php
/JNAE/article/view/14321/13100](https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JNAE/article/view/14321/13100)

ภาษาต่างประเทศ

- Adamopoulos, A. (2022). *Agile leadership characteristics – 3 core competencies*. Retrieved from <https://www.emergn.com/insights/3-core-characteristics-leadership-as-a-function/>
- Bloom. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. New York: McGraw –Hill.
- Cleveland, M., & Cleveland, S. (2020). Culturally agile leadership: a relational leadership development approach. *International Journal of Public and Private Perspectives on Healthcare, Culture, and the Environment (IJPPHCE)*, 4(1), 1-9.
- Codreanu A. (2016). *A VUCA ACTION FRAMEWORK FOR A VUCA ENVIRONMENT. LEADERSHIP CHALLENGES AND SOLUTIONS*. Regional Department of Defense Resources Management Studies, Brasov, Romania. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/316967836_A_VUCA_ACTION_FRAMEWORK_FOR_A_VUCA_ENVIRONMENT_LEADERSHIP_CHALLENGES_AND_SOLUTIONS
- Firlit, M. (2019). *The Importance of Agile Leaders*. Retrieved from <https://www.scrum.org/resources/blog/importance-agile-leaders>
- Francino Y. (2020). *Why agile leadership is key in these uncertain times*. Retrieved from <https://techbeacon.com/app-dev-testing/why-agile-leadership-key-these-uncertain-times>
- Josephs S. & Joiner B. (2007). *Developing agile leaders. Industrial and Commercial Training*, 39, 35-42. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00197850710721381/full/html>
- Lepsinger R. (2017). What Ford's Billion Dollar Mistake Tells Us About Agile Leadership. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/what-fords-billion-dollar-mistake-tells-us-agile-rick-lepsinger>
- Mollor, C. (2021). The Future Of Leadership: The Agile Leader. Retrieved from <https://mcgpartners.com/the-future-of-leadership-agility/>
- N. Bushuuyeva, D. B. และ. V. B. (2019). *AGILE LEADERSHIP OF MANAGING INNOVATION*

*PROJECTS. Сучасний стан наукових досліджень
татехнологій в промисловості.*, 4, 77-84.

doi:<https://doi.org/10.30837/2522-9818.2019.10.077>

- NovaBizz. (2005). การตัดสินใจ (Decision Making). เข้าถึงได้จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Decision_Making.htm
- Piscaer J. (2019). *The importance of Agile Leadership for successful digital transformations*. Retrieved from <https://amazicworld.com/the-importance-of-agile-leadership-for-successful-digital-transformations/>
- Puckett, S. (2021). *Agile Leadership - a behavior-based competency model*. Retrieved from <https://www.agilebusiness.org/news/545710/Agile-Leadership---a-behavior-based-competency-model.htm>
- Rainer Neubauer, A. T., & Wade. (2017). *Redefining Leadership for a Digital Age*. *International Institute for Management Development*, 15. Retrieved from <https://blog.hostalia.com/wp-content/themes/hostalia/images/metaberatung-redefining-leadership-digital-age-informe-blog-hostalia-hosti.pdf>
- Smet A., M. L., & Andrew St. George. (2018). *Leading agile transformation: The new capabilities leaders need to build 21st-century organizations*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/leading-agile-transformation-the-new-capabilities-leaders-need-to-build-21st-century-organizations>
- William B. Joiner and Stephen A. Josephs. (2006). *Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change* (1st edition ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Yokoi, T. (2020). 4 Agile Leadership Competencies To Outlast Covid-19. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/tomokoyokoi/2020/06/02/4-agile-leadership-competencies-to-outlast-covid-19/?sh=208dd3f46e0c>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนาศักยภาพคนและชุมชน คณะ
ศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. นาวาอากาศโทหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หฤทัยทิพย์ ตันตเทศ

ตำแหน่ง อาจารย์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างแนวทาง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ภูโสภาส

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. นาวาอากาศเอก เอกชัย น้อยพันธุ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักการปกครองและพัฒนาท่าอากาศยาน กรมท่าอากาศยาน
ทหารอากาศ
(ผู้ช่วยเลขานุการสภาการศึกษาของกองทัพอากาศ)

3. นาวาอากาศเอก นราวัต แก้วมุกดา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักการปกครองและพัฒนาท่าอากาศยาน กรมท่าอากาศยาน
ทหารอากาศ
(เลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและค่า IOC

แบบสรุปผลตรวจสอบค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว”

คำชี้แจง

1. เกณฑ์ความหมายและการแปลผล

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามของตัวแปร หรือค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruency Index: IOC) โดยมีเกณฑ์ความหมายและเกณฑ์การแปลผลดังนี้

1.1 เกณฑ์ความหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามของตัวแปร โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- | | |
|----|--|
| +1 | หมายถึง ข้อความ <u>สอดคล้อง</u> กับตัวแปรที่กำหนดไว้ |
| 0 | หมายถึง <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้ |
| -1 | หมายถึง ข้อความดังกล่าว <u>ไม่สอดคล้อง</u> กับนิยามตัวแปรที่กำหนดไว้ |

1.2 เกณฑ์การแปลผล

การคำนวณผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามของตัวแปร ใช้สูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามตัวแปร
หรือค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา

R = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ถ้า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5

แสดงว่าข้อคำถามวัดได้จริง หรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

IOC น้อยกว่า 0.5

แสดงว่า ข้อคำถามไม่ได้วัดตามเนื้อหาที่ต้องการ

หรือไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ก. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 คือ

ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน)

ข. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 คือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 คือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง หฤทัยทิพย์ ตันชเทศ

ตำแหน่ง อาจารย์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) หญิง <input type="checkbox"/> 2) ชาย	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 50 ปี	1	0	1	2	0.67	วัดได้	รศ.ดร.ธีรภัทร เสนอแนะให้ พิจารณาตัวเลือกอีกครั้ง
3.	ตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> 1) ศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 2) รองศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 4) ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาเอก	1	1	1	3	1	วัดได้	<u>ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ</u> เสนอแนะให้เพิ่มตัวเลือก อื่น ๆ
5.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6) 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 7) มากกว่า 30 ปี	1	1	1	3	1	วัดได้	<u>ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ</u> เสนอแนะให้ปรับคำข้อ คำถามว่า ประสบการณ์การ ทำงานด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิด
ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน								
การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนด								
1.1 โรงเรียนได้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
1.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	-
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลกทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลกทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการ ตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน
1.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
1.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
1.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
1.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.2 โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
1.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
1.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
1.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.3 โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
1.3.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.3.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
1.3.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
1.3.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
1.3.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
1.3.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
2.1 โรงเรียนได้จัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
2.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
2.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3		วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มที่

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
2.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
2.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.2 โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
2.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
2.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
2.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
2.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะ ให้ปรับค่าเป็น การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานระบบทีม
2.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
3. การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง								
3.1 โรงเรียนกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
3.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง ฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
3.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
3.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
3.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.2 โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนากาว่าผู้นำแบบคล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
3.2.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.2.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.2.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลกัทัยพิทยา เสนอแนะให้ปรับคำเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อม ตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลกัทัยพิทยา เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
3.2.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
3.2.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม
3.2.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.3 โรงเรียนมีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
3.3.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.3.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความแรงตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.3.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนนุ่มถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนนุ่ม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
3.3.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หฤทัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3.3.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลกัยทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
3.3.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1		
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการ ในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา								
4.1 โรงเรียนการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด								
4.1.1	ด้านความเฉื่อยฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
4.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มที่
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
4.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบ ทีม
4.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.2 โรงเรียนได้มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด								
4.1.1	ด้านความเฉลียวฉลาด	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การตระหนักรู้ในสถานการณ์	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.1.2	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความคล่องแคล่ว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความเร่งด่วน	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.1.3	ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับค่าเป็นการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อม ถ่อมตน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	2. การรักษาความตระหนักในตนเอง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็นความ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติ ตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
4.1.4	ด้านความเป็นผู้นำ	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีวิสัยทัศน์	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การนำให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถ ของผู้ร่วมงาน
4.1.5	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. การมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	วัดได้	
	2. ความผูกพัน	1	1	0	2	0.67	วัดได้	ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับคำเป็น การสร้าง แรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม
4.1.6	ด้านความโปร่งใส	1	1	1	3	1	วัดได้	
	1. ความซื่อสัตย์	1	1	1	3	1	วัดได้	

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.	แนวทางการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.	แนวทางการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.	แนวทางการบริหารวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.	แนวทางการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้	1	1	1	3	1	วัดได้	

สรุปข้อคำถามชุดนี้ มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จำแนกได้ ดังนี้

ศ. น.ท.ดร.สุมิตรฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คำว่าผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ยังเข้าใจได้ยากและองค์ประกอบย่อยในแต่ละข้อ อาจขยายความเพิ่มเติม

ข้อ 1.1 รศ.ธีรภัทรฯ ได้เสนอแนะให้ปรับคำโดยตัดคำว่า “ได้มีการ” ออก

ข้อ 2.1 รศ.ธีรภัทรฯ ได้เสนอแนะให้ปรับคำโดยตัดคำว่า “ได้” ออก

ข้อ 3.3 รศ.ธีรภัทรฯ ได้เสนอแนะให้ปรับคำโดยตัดคำว่า “มีการ” ออก

ข้อ 4.1 รศ.ธีรภัทรฯ ได้เสนอแนะให้ปรับคำโดยปรับคำจาก “การสร้างกลยุทธ์” เป็น “ทำการวิจัยเพื่อ”

ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะให้ปรับนิยามศัพท์

ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะ ให้เพิ่มข้อ ในตอนที่ 1 อีก 1 ข้อ คือ ตำแหน่งในการทำงาน โดยมีตัวเลือกเป็น ตำแหน่งทางบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการ

ผศ.น.ท.หญิง หลุยส์ทิพย์ฯ เสนอแนะเพิ่มเติมว่า หากเขียนอธิบายตัวเลือกเพิ่มขึ้นจะทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจง่ายขึ้น และได้ปรับแก้องค์ประกอบบางข้อ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะทั้งหมด ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ
นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว 2. นำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบทุกข้อคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว หมายถึง ภาวะของผู้นำที่จำเป็นต่อการตอบสนองสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยไม่สามารถคาดเดาได้ มีความซับซ้อน จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วเพื่อรับมือสถานการณ์ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1. ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) 2. ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) 3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) 5. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) 6. ความโปร่งใส (transparency)

ความเฉลียวฉลาด (Ingenuity) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาเข้าใจตนเองและผู้อื่น พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีทักษะในการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อตอบสนองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Fast Making Decision) หมายถึง การตัดสินใจเมื่อมีสถานการณ์เข้ามาได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว แม้ว่าจะมีข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ อย่างเร่งด่วน

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การยอมรับความเปลี่ยนแปลง อ่อนน้อมถ่อมตน รู้ว่าตนเองไม่ได้สมบูรณ์แบบ ตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรหากสถานการณ์เปลี่ยนไป สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูลใหม่ ๆ หรือ หรือมีหลักฐานที่เชื่อถือได้สนับสนุนมากกว่าข้อมูลเดิม

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่ ด้วยวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนออกแบบวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (The ability to create a teamwork) หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีมให้มีพลังในการก้าวต่อไปได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกคน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีมได้ เป็นจุดศูนย์รวมของทีมที่ทุกคนไว้วางใจ และพร้อมจะก้าวไปด้วยกัน

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สามารถให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลที่มี ชี้แจงสิ่งที่ตัดสินใจได้อย่างชัดเจน

การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนด รวมถึงประเมินการใช้หลักสูตร

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน มีจำนวน ทั้งหมด 12 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 121 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการภายในสถานศึกษาได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยใครขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ

นิสิตระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ

นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพปัจจุบันของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ 1) ชาย ☒ 2) หญิง

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

1.3 ตำแหน่งในการทำงาน

☐ ตำแหน่งทางการบริหาร
☐ ตำแหน่งทางวิชาการ (การสอน หรืออื่น ๆ)

1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์
☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ
☐ อื่น ๆ

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ

1.6 ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> 16-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21-25 ปี | <input type="checkbox"/> 26-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

1) สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามี การดำเนินการในปัจจุบัน สำหรับการพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียนของท่าน

2) สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวังหรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคต สำหรับการพัฒนาการบริหารวิชาการในโรงเรียนของท่าน

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
1.2 โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
1.3 โรงเรียนประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้าน ต่อไปนี้ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยการจัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้											
2.1 โรงเรียนได้จัดทำแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มที่	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3. การวัดและประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือการตัดสินใจโดยเทียบกับเกณฑ์การตัดสินใจหรือตัดสินใจนี้ใช้ข้อมูลจากการวัดผลมาเทียบกับเกณฑ์ก่อนสรุปผลหรือตัดสินผลว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล และการประเมินผลตามสภาพจริง											
3.1 โรงเรียนกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องและครอบคลุมการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด											

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3.2 โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อติดตามการพัฒนากภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3.3 โรงเรียนมีการประเมินตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่นำไปใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา											
4.1 โรงเรียนสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้เรียน ในด้านต่อไปนี้ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4.2 โรงเรียนได้มีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เพื่อติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1)	ด้านความเฉลียวฉลาด										
	(1) การตระหนักรู้ในสถานการณ์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
2)	ด้านความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว										
	(1) ความคล่องแคล่วในการตัดสินใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
3)	ด้านความสามารถในการปรับตัว										
	(1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) ความตระหนักในตนเองว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
4)	ด้านความเป็นผู้นำ										
	(1) การนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
5)	ด้านความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม										
	(1) การมีส่วนร่วม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
	(2) การสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6)	ด้านความโปร่งใส										
	(1) ความซื่อสัตย์	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีตามแนวคิดทักษะนวัตกรรมพลิกผัน

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควร มีดังนี้

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควร มีดังนี้

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวัดและประเมินผล ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควร มีดังนี้

.....

.....

.....

4. แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ควรมีดังนี้

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

หากมีข้อสงสัย โปรดสอบถาม เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ (ผู้วิจัย)

โทรศัพท์ติดต่อ 08 8227 4168 E-mail: hws.kadedak@gmail.com

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารวิชาการ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางฉบับนี้ดำเนินการโดยนำผลการ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จาก แบบสอบถามผู้บริหารและคณาจารย์ มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การบริหารวิชาการ ของโรงเรียนโดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารวิชาการ โรงเรียนจากแบบสอบถามแบบ ปลายเปิด มาจัดทำเป็นร่างแนวทาง ประกอบด้วยแนวทางหลัก 4 แนวทาง แนวทางย่อย 8 แนวทาง และ วิธีดำเนินการ 18 วิธี โดยเรียงลำดับขอบข่ายวิชาการที่มี ความต้องการจำเป็นตามลำดับ ดังนี้

- 1) การวัดและประเมินผล 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 5 วิธีดำเนินการ
- 2) การพัฒนาหลักสูตร 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 5 วิธีดำเนินการ
- 3) พัฒนาระบบการเรียนรู้ 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 4 วิธีดำเนินการ
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1 แนวทางหลัก 2 แนวทางย่อย 4 วิธีดำเนินการ

3. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน ตรงตามความจริง และขอ ความกรุณาส่งแบบประเมินคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็น อย่าง สูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”

ระดับ 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”

ระดับ 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

คำถาม ท่านคิดว่าร่างแนวทางพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด

ร่างแนวทาง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ด้านการวัดและประเมินผล											
ร่างแนวทางที่ 1 พลิกโฉมแนวทางการวัดและประเมินผลโดยส่งเสริมภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน	✓	4	3	2	1	✓	4	3	2	1	

5 หมายถึง ท่านเห็นว่า พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางสุขภาพด้านการ
ทำความเข้าใจข้อมูลทางสุขภาพ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ใน การนำไป
ปฏิบัติระดับมากที่สุด

											จปตัวอย่าง
ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ด้านการวัดและประเมินผล											
ร่างแนวทางที่ 1 ปรับเปลี่ยน แนวทางการวัดและประเมินผล โดยส่งเสริมภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่วให้ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.1 พัฒนาและ สร้างเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลโดยผสมผสาน ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.2 พัฒนาและ สร้างเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลโดยเพิ่มตัวชี้วัดด้าน ความเฉลียวฉลาด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
(1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อพลิกโฉมการวัดและ ประเมินผลโดยเฉพาะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกัน กำหนดจุดมุ่งหมาย และตัวชี้วัด ในแนวทางการวัดและประเมินผล โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ผนวกการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ ความ เฉลียวฉลาดเข้าไปอยู่ในตัวชีวิต											
(3) นายทหารการศึกษานำตัวชีวิต และแนวทางการวัดและ ประเมินผลที่ได้ ไปทดสอบความ เที่ยงของเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลก่อนการนำไปใช้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(4) อาจารย์นำร่องการใช้แนว ทางการวัดและประเมินผลที่ได้ โดยประเมินตามสภาพจริง เน้น การสังเกตการตัดสินใจและความ เฉลียวฉลาดของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(5) นำผลการประเมินที่ได้มา วิเคราะห์คุณภาพการประเมิน และคุณภาพผู้เรียน เพื่อสรุปผล การประเมิน เสนอต่อสภา การศึกษากองทัพอากาศเพื่อ ปรับปรุงเครื่องมือสำหรับผู้เรียน รุ่นต่อไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร											
ร่างแนวทางที่ 2 ยกระดับ หลักสูตรของโรงเรียนเพื่อพัฒนา ให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่ว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.1 พัฒนา หลักสูตรของโรงเรียนเพื่อให้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างรวดเร็วได้											
แนวทางย่อย 2.2 ปรับปรุงหลักสูตรวิชาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
(1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วโดยเฉพาะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(2) ผู้บริหาร และอาจารย์ ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(3) เชิญคณะกรรมการทั้งภายในจากภายนอกสถานศึกษามาประเมินหลักสูตรก่อนใช้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(4) สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเหล่าทัพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(5) เมื่อใช้หลักสูตรแล้ว ควรนำข้อดี ข้อเสียมาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้											
ร่างแนวทางที่ 3 ปรับปรุงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว											
แนวทางย่อย 3.1 สอดแทรกเนื้อหาการปรับตัวเข้าในการเรียนวิชาการและการปฏิบัติของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มเนื้อหาการเรียนเพื่อเพิ่มความเฉลียวฉลาดให้กับผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
(1) อาจารย์ จัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสอนแบบให้นักเรียนมีส่วนร่วม หรือให้แสดงถึง การปรับตัวได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(2) อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อพัฒนาให้นักเรียนปรับตัวได้และเฉลียวฉลาดยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(3) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนให้ผู้เรียนได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายนอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วให้ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(4) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศการสอนของอาจารย์เพื่อนำผลการนิเทศไปใช้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
พัฒนาการจัดการเรียนรู้ใน อนาคต											
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา											
ร่างแนวทางที่ 4 ส่งเสริมการทำ วิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยผสมผสาน แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 4.1 นำผลการวิจัย ที่เกี่ยวกับความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างรวดเร็วมาใช้พัฒนา ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 4.2 นำผลการวิจัย ที่เกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดมาใช้ พัฒนาผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ											
(1) อาจารย์ นำผลวิจัยที่ได้วิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ คล่องแคล่วมาเผยแพร่ใน สถานศึกษา เพื่อที่จะนำมาสร้าง กลยุทธ์ของโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(2) ผู้บริหาร ตรวจสอบคุณภาพ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบคล่องแคล่วเพื่อนำไปใช้ พัฒนาการศึกษาของผู้เรียนต่อไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
(3) ผู้บริหารจัดทำระบบจัดเก็บ ข้อมูลงานวิจัยในรูปแบบ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ยต่อการ สืบค้นนำประโยชน์จากงานวิจัย ไปใช้											
(4) ผู้บริหารและอาจารย์สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่าง เหล่าทัพ เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่

-----ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบประเมิน-----

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๕๗)/๑๑๖



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓ ๘๐๐๐ ๑๔๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคลองแกลว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัทธา ไรจน์รัตนวณิชช์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรินทร์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

โทร. ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๔๗ ต่อ ๗๐๖๒

เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ โทร. ๐๘ ๘๒๒๗ ๔๑๖๘

ที่ ฮว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๑๖



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง หฤทัยทิพย์ ตันพเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๓๘ ๐๐๐๑๔ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคลองแกลว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมากในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรินทร์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

โทร. ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๔๗ ต่อ ๗๐๖๒

เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ โทร. ๐๘ ๘๒๒๗ ๔๑๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ โทร ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๔๗ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๑๖

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ฤโณภาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย เรืออากาศโทหญิง ภัทรา หยาวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓ ๘๐๐๐ ๑๔๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ นวามินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคลองแกลว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรินทร์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

เรืออากาศโทหญิง ภัทรา หยาวิเศษ โทร. ๐๘ ๘๒๒๗ ๔๑๖๘

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๒๗



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารชี้แจงการขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กษกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๓๘ ๐๐๐๑๔ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว” โดยมี อาจารย์ นิพัชรา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร และ ๒) อาจารย์ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ภายในวันจันทร์ที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรต์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘๘ ๒๒๗ ๔๑๖๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: ๖๓๘๐๐๐๑๔๒๗@student.chula.ac.th



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๙๘

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นาวาอากาศเอก เอกชัย น้อยพันธุ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักการปกครองและพัฒนาท่าอากาศยาน
กรมท่าอากาศยาน (ผู้ช่วยเลขานุการสภาการศึกษาของท่าอากาศยาน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กษกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์
เรื่อง “ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะ
ผู้นำแบบคล่องแคล่ว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชรา โรจน์รัตนวณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๘๒๒๗ ๔๑๖๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hws.kadedak@gmail.com



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๔๔๔

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นาวาอากาศเอก นรวิทย์ แก้วมุกดา รองผู้อำนวยการกองการศึกษา สำนักการปกครองและพัฒนากรุงเทพมหานคร
กรมกำลังพลทหารอากาศ (เลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์
เรื่อง “ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะ
ผู้นำแบบคล่องแคล่ว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๘ ๘๒๒๗ ๔๑๖๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hws.kadedak@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โพร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๑๔๗๔

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ภูโสภาส

ด้วย เรืออากาศโทหญิง กษกร หาญวิเศษ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “ร่างแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว” โดยมี อาจารย์ ดร.นิพัชรา โรจน์รัตนวาณิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	เรืออากาศโทหญิง กชกร หาญวิเศษ
วันเกิด	6 เมษายน พ.ศ.2537
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์) พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี สาขาวิชามัธยมศึกษา (มนุษยศาสตร์ – สังคมศาสตร์) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เกียรตินิยมอันดับ 2)
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2559	นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
พ.ศ. 2559	นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
พ.ศ.2561- 2562	อาจารย์ แผนกวิชาสามัญ กองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ช่วยราชการ สำนักงานเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ)
พ.ศ.2561- 2563	อาจารย์ แผนกวิชาสามัญ กองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
พ.ศ.2564	นายทหารประจำผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารวิทยาการ แผนกวิทยาการ กองการศึกษา สำนักการปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ