

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุคนธา ณรงค์เดชา

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2568

DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES FOR ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

SUKONTA NARONGDACHA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE INNOVATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE
2025

GRAD VRU

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชื่อนักศึกษา	สุคนธา ณรงค์เดชา
รหัสประจำตัว	64U54620103
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รศ. ดร.ฐิติพร พิชญกุล)

..... กรรมการ
(รศ. ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภู่พัฒน์)

GRAD VRU

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. .....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สุคนธา ณรงค์เดชา. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล

บทคัดย่อ

การวิจัยวิจัยและพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 400 ท่าน โดยใช้สูตรขนาดตัวอย่างของ de Vaus และผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ จำนวน 7 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเกณฑ์ จำนวน 9 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .30) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .29) และลำดับที่สาม ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .28) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร และผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.54, SD = .16) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (M = 4.44, SD = .22) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก (M = 4.49, SD = .15) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร และมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำดิจิทัล, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

GRAD VRU

Sukonta Narongdacha. (2025). DIGITAL LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES FOR ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION. Master of Education (Educational Administrative Innovation). Advisors: Associate Professor Dr. Thitiporn Pichyakul, Associate Professor Dr. Kanreutai Klangphahol

ABSTRACT

This research and development aimed to 1) examine the prerequisites for digital leadership development in elementary school administrators under the Office of the Basic Education Commission (OBEC), 2) establish guidelines for developing the digital leadership of elementary school administrators under OBEC, and 3) evaluate guidelines for developing digital leadership among elementary school administrators under OBEC. The sample group of 400 people was determined using De Vaus' sample size formula. The sampling method used was stratified random sampling. Additionally, 7 school administrators and 9 experts were selected through purposive sampling based on specific criteria. The instruments used in this research were 1) questionnaires, 2) structured interviews, and 3) evaluation forms for developing the digital leadership of elementary school administrators under OBEC. Needs analysis was conducted by prioritizing needs using Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The results revealed that 1) from the analysis of the first 3 of the digital leadership needs index for primary school administrators, they were the highest prerequisite for digital leadership was leadership with a digital vision ($PNI_{modified}$ = .30), followed by creating an atmosphere and culture for learning in the digital age ($PNI_{modified}$ = .29), and knowledge and the ability to use digital technology ($PNI_{modified}$ = .28). In addition, it was shown that; 2) the guidelines for developing digital leadership consisted of five elements consisted of 5 elements. They were school administrators who had clear guidelines for using digital technology in the organization. They could analyze options for using digital technology, could drive innovative digital transformation, could apply digital tools to enhance organizational excellence, and created incentives for people in the organization to use technology in their work. Lastly, it also indicated that; and 3) the level of appropriateness of these guidelines was rated at the highest level (*M* = 4.54, *SD* = .16), while the feasibility of implementing them for developing leadership among elementary school administrators under OBEC was rated at a high level (*M* = 4.44, *SD* = .22), and their usefulness was also rated at a high level (*M* = 4.49, *SD* = .15).

The knowledge gained from this research provides guidelines for developing digital leadership among school administrators under OBEC. School administrators must be leaders with a digital vision, establish clear guidelines for using digital technology in the organization, analyze options for digital technology use, drive innovative digital transformation, apply digital tools to enhance organizational excellence, and create incentives for staff to integrate technology into their work. These guidelines serve as a foundation for fostering the digital leadership of educational institution administrators, ensuring future success.

Keywords: Elementary School Administrators, Digital Leadership, Guidelines for Developing Digital Leadership

GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์ นายพรรคทวี จรีรัตน์ นายศรายุทธ์ ภาคาแพทย์ และ นายนภดล จันนุ่ม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแบบประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ข้อมูลหนังสือทุกเล่มในการอ้างอิง จนทำให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ผู้ให้กำเนิดและสั่งสอน อบรม เลี้ยงดู เป็นกำลังใจมาโดยตลอด และประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา บูรพคณาจารย์ ครอบครัว เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

สุคนธา ณรงค์เดชา

GRAD VRU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย 7

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล 10

2.2 แนวทางและการพัฒนาแนวทาง 64

2.3 การบริหารการศึกษา 67

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา 79

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 83

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 91

GRAD VRU

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .91

3.2 ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 97

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 99

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 103

4.1 ผลการศึกษา ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 103

4.2 ผลการศึกษา ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 124

4.3 ผลการศึกษา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 137

บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 151

5.1 สรุปผล 151

5.2 อภิปรายผล 155

5.3 ข้อเสนอแนะ 157

บรรณานุกรม 159

ภาคผนวก 166

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 167

ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 174

GRAD VRU

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 195

ภาคผนวก ง การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 236

ประวัติผู้วิจัย.....270

GRAD VRU

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่าง ๆ 24

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ 43

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล..... 92

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n=400)..... 104

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n=400)..... 104

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n=400)..... 105

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง (n=400)..... 105

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 106

ตารางที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400)..... 106

ตารางที่ 10 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)..... 107

ตารางที่ 11 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)..... 108

ตารางที่ 12 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)..... 109

ตารางที่ 13 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)..... 110

GRAD VRU

ตารางที่ 14 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)..... 111

ตารางที่ 15 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400)..... 112

ตารางที่ 16 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)..... 113

ตารางที่ 17 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)..... 114

ตารางที่ 18 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)..... 115

ตารางที่ 19 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)..... 116

ตารางที่ 20 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)..... 117

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400) ... 118

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)..... 119

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)..... 120

GRAD VRU

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400) 121

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400) 122

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400) 123

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง 125

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเคียน 126

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขนอนบ้านกรด 127

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า 128

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ 129

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทำเลไทยโปรดสัตว์ 130

GRAD VRU

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา) 132

ตารางที่ 34 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=9) 137

ตารางที่ 35 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=9) 139

ตารางที่ 36 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน (n=9) 140

ตารางที่ 37 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ (n=9) 141

ตารางที่ 38 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ (n=9) 142

ตารางที่ 39 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (n=9) 143

ตารางที่ 40 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการปฏิบัติงาน (n=9) 144

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 145

GRAD VRU

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

ภาพที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 136

ภาพที่ 3 แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 147

GRAD VRU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่งและบริการ หรือในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารสามารถกระทำได้โดยง่ายและรวดเร็วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เกิดการพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดอันเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์จึงถูกผลิตคิดค้นและนำมาใช้มากขึ้น มนุษย์มีการเข้าถึงและใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีขีดจำกัด (เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563)

เมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง อันเป็นผลมาจากการแข่งขันเพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลก การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ความหลากหลายทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาและความรู้ ตลอดจนข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกมุมโลก ความล้ำหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวขององค์การทุกภาคส่วน ผู้นำองค์การในฐานะผู้บริหารและรับผิดชอบองค์การต้องมีความรู้ ความสามารถและสภาวะของการปฏิบัติงานสำหรับการบริหารจัดการจนเกิดการพัฒนาไปสู่องค์การที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี องค์การและผู้นำองค์การไม่เพียงแต่จะต้องมีทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ผู้นำองค์การในปัจจุบันจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าบุคคลอื่น ประกอบกับทักษะทางด้านสังคมที่สามารถประสานงานกับบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การด้านการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเป็นพลโลกในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ได้กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และในมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

GRAD VRU

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ชรินรัตน์ จิตตสุโภ, 2565) เช่นเดียวกับแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กล่าวถึงการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 และการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 อันจะเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile learning) มาใช้มากขึ้น ดังนั้น การจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและจัดเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

การขับเคลื่อนแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตรบนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล โดยมียุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ พัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล ยกระดับภาคเศรษฐกิจสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ขับเคลื่อนชุมชนสู่สังคมดิจิทัล และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับนวัตกรรมดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานภายใต้ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักนำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายสั่งการเป็นหนังสือราชการมายังสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการบริหารแบบส่วนร่วมระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีนโยบายกำหนดพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้อย่างชัดเจน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเหลือแทบทุกภาระงาน และมีนโยบายอบรมความรู้ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปรับใช้ในสถานศึกษา นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กำหนดนโยบายให้กับสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลนักเรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา

งบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2563)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษา แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร

1.2.3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

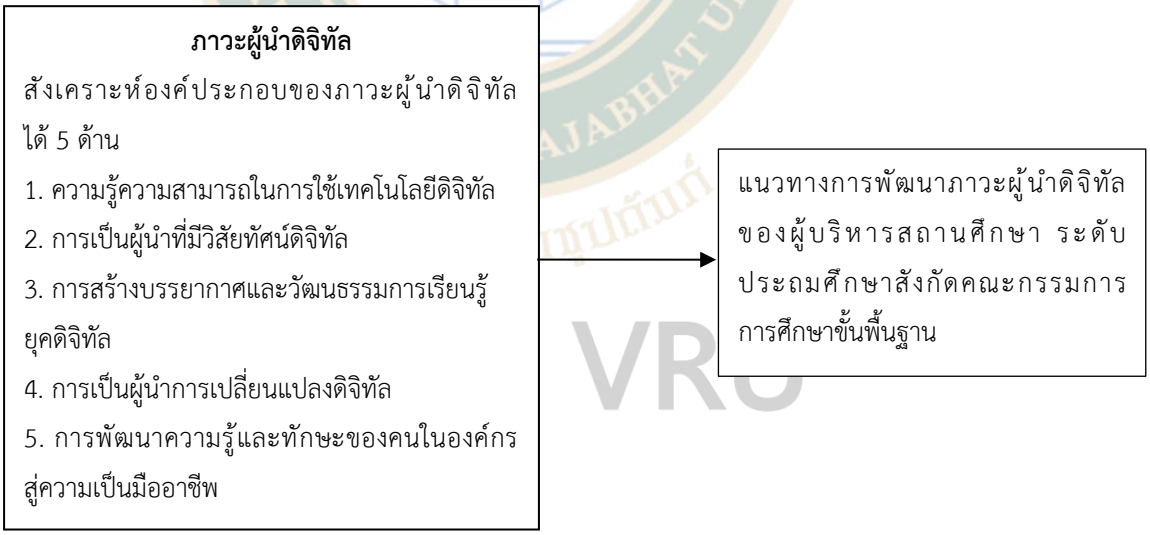
1.3.3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ Linh tran (2017); ทินกร และทิพภาพร บัวชู (2562); สุจรรยา ขาวสกุล (2563); เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2564); จิตรกร จันทร์สุข (2564); รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) สรุปภาวะผู้นำดิจิทัลได้ 5 ด้าน คือ 1) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังภาพที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยจำแนกตามขั้นตอนการวิจัย 3 ระยะ โดยแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่

1) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 28,551 แห่ง แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ 1) ภูมิภาค ภาคกลางตะวันออก ตะวันตก จำนวน 5,303 แห่ง จำนวน 55,032 คน 2) ภูมิภาค ภาคใต้ จำนวน 3,766 แห่ง จำนวน 35,749 คน 3) ภูมิภาค ภาคเหนือ จำนวน 7,946 แห่ง จำนวน 44,964 คน 4) ภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,036 แห่ง จำนวน 95,080 คน รวมทั้งสิ้น 230,825 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 400 คน

GRAD VRU

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.2 ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวของกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งแต่ละท่านมีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารสถานการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 7 ท่าน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.3 ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางด้านการบริหารการศึกษา และเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 2 ท่าน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารสถานการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีรางวัลและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

3) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงานและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เป็นวิทยากรหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 ท่าน

GRAD VRU

4) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งเสริมหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา

4.1) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

4.2) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 ท่าน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ รักษาการผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อดูการกระทำของตนด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นกว่าที่ได้คาดหวังไว้ มุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ตามดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน และต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้โมเดล “4I’s” เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

1.6.3 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกโดยมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

GRAD VRU

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวหน้าส่วนราชการและขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.6.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

GRAD VRU

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญและได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
- 2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.2 แนวทางและการพัฒนาแนวทาง
- 2.2.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา
- 2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนา

2.3 การบริหารการศึกษา
- 2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
- 2.3.2 ความสำคัญของการการบริหารการศึกษา
- 2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา
- 2.4.1 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.2 ประเภทนวัตกรรมการจัดการศึกษา
- 2.4.3 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

GRAD VRU

2.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล

กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของ

สมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำ บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติในตัวบุคคล อันเป็นความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สัมมา รธนิธย์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าสามารถนำพาบุคลากร นำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิศาชล บำรุงภักดี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Shermerhorn, Hunt & Osborn (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลอื่นในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยการจะสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ชักนำและมีเทคนิคศิลปะให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ

ไทเกอร์ (2564) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล โดยสามารถปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้

GRAD VRU

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นกิจวัตรประจำวันด้วยการจัดเตรียมเอกสาร จัดเก็บเอกสาร และค้นหาเอกสาร นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงินพัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานชุมชน การวัดผลประเมินผล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยการสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนทั้งภาพ เสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ การตั้งคำถามหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักเรียนและครู ส่งเสริมการสร้างความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เห็นความสำคัญของระบบดิจิทัล ยอมรับว่าการใช้ระบบดิจิทัลจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาสร้างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบายระดับเขตและระดับประเทศ

สุกัญญา แช่มช้อย (2561) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลหมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสนเทศในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับ

หน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง การใช้งานเว็บบราวเซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลการสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคลเพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับงานสอนประจำ การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบ การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นต้น

4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ ค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณ

GRAD VRU

ในระหว่างดำเนินการโครงการ การประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) กล่าวถึง การค้นหาการบริหารโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านไอที ด้านการค้นหาและใช้งานโดยจะต้องเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้ รวมไปถึงเรื่องของความปลอดภัยของครูนักเรียนและบุคลากร

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย

ธนกฤต พราหมน์นก (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน กำหนดนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการและดำเนินการในด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา

Castle (2009) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีวิชาชีพทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเผยแพร่หรือจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนในระบบดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ยังรวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายงบประมาณ อินเตอร์เน็ต ให้กับคุณครูและบุคลากรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคม

ดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกจัดเตรียมการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัลอีกด้วย รวมถึงมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร มาตรการความรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นบนระบบออนไลน์

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในการสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างความเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อ

GRAD VRU

การบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

นฤมล คูหาแก้ว (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวจูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหาร สถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะ ในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบท ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธรรมนิติ (2562) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ดังนี้

1) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย “3C” เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี “ช้าเกินไป” การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลง อย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวภาวะผู้นำจะ “ชนะครั้งเดียว” ไม่พอ ซึ่ง Steven Jobs เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัทแอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี

3) เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียง สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

4) การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคือการพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ มาแทนที่กิจกรรม หรือบริการเดิม ๆ

GRAD VRU

5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ “Digital Worker” เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดมีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า “Collaborative Robot” หรือ “Cobot” ตามกฎ 3 ข้อของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ ชีวิน อ่อนละออ และคณะ, (2563) จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อข้างต้นมีความสอดคล้องกับจิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวา สารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ ที่สรุปว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้าย คือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันและการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562)

Gardner (2006 อ้างถึงใน เกตุชญา วงษ์เพิก, 2564) กล่าวถึง เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็คือ การจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปความสำคัญ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ

GRAD VRU

ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

Lewin (1951) ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Fiedler (1970) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่า การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะหยิบใช้การบริหารแบบใดในสภาวการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่าย ๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นถือว่า การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก

GRAD VRU

การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ โดยมีแนวความคิดทางการบริหารเชิงสถานการณ์ มี 2 ลักษณะดังนี้

1) รูปแบบของผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน เป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก

2) ผู้นำที่มุ่งงาน (Task -oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูปซึ่งสามารถสรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม

GRAD VRU

เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Likert (1981) ได้ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1) แบบใช้อำนาจ (Explortive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบน

GRAD VRU

และระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Bass (1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

Hersey and Blanchand (1988) โดยคิดค้นทฤษฎี โดยจะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตาม (followers) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยกล่าวว่าผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม) จะมีระดับความพร้อม (readiness) ที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีความพร้อมในงานใน 2 ลักษณะคือ มีความสามารถ (ability) ที่ได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะและมีความเต็มใจในการทำงาน (willingness) ได้แก่ มีความมั่นใจและเต็มใจ ทฤษฎีนี้ได้อธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด

2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยแนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี

3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

GRAD VRU

Bass & Avolio (1994) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ซึ่งในที่นี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เท่านั้น และแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัด ว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

GRAD VRU

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่าง ๆ

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio "4I's" (Four I's) (1994)	ผู้วิจัย
ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) Burns เขียนหนังสือชื่อ leadership โดยเสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 3 ลักษณะ	ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) Kurt Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ	Hersey and Blanchand แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ	Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ	ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory) แนวความคิดทางการบริหารเชิงสถานการณ์ มี 2 ลักษณะดังนี้	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึงความเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นเมื่อผู้นำช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อดูการกระทำของตนด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ โดยผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างความตระหนักถึงการปฏิบัติภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรและพัฒนาเพื่อนร่วมงานหรือผู้ติดตามให้มีความสามารถและศักยภาพในระดับที่สูงขึ้น	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อดูการกระทำของตนด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นกว่าที่ได้คาดหวังไว้ มุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตามดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน และต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างอำนวยประโยชน์ซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ตอบแทน	2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	1. รูปแบบของผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน	2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ปฏิบัติงานและสถานการณ์ ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำจะเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์การ		2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยแนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี			1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง ทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยใช้โมเดล “4I’s” (Four I’s) 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์	มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach)

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Rensis Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก	และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล	

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์						

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
	1. ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน		1. แบบใช้อำนาจ (Explortive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจ เผด็จการสูง ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคบบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง	2. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task -oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก		

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
	3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ	4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี	3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ			

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
		1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด	2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้ง ขู่ลงโทษ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา			

GRAD VRU

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchand (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ	

GRAD VRU

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลขององค์ประกอบต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อดูการกระทำของตนด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นกว่าที่ได้คาดหวังไว้ มุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ตามดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน และต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้โมเดล “4I’s” เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

Tran (2017) ได้กล่าวถึง 5 องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับผู้นำดิจิทัล ไว้ดังนี้

1) ต้องมีความรู้ด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารข้อมูล ซึ่งต้องใช้ทั้งทักษะทางความคิดและทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำด้านดิจิทัลต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีที่มีบทบาทในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ และคุณลักษณะอื่น ๆ

2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ของตนได้ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม มองเห็นความเป็นไปได้ที่ยังไม่เกิดขึ้น เชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้

GRAD VRU

3) ไม่กลัวที่จะทดลอง ผู้นำดิจิทัลไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยงหรือล้มเหลว นวัตกรรมและความก้าวหน้าไม่สามารถทำได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่อนุญาตให้พนักงานล้มเหลวและทำผิดพลาดโดยไม่มีผลกระทบ สิ่งนี้กระตุ้นให้พวกเขาทดลองและคิดค้นและช่วยให้บริษัทเติบโต

4) ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ที่ไม่ได้เติบโตมากับอินเทอร์เน็ตและสื่อใหม่ กับผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล

5) ให้ความสำคัญกับคนก่อนเสมอ หมายถึง ผู้นำด้านดิจิทัลคือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและนำกระบวนการและเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท แต่ผู้นำด้านดิจิทัลที่ยิ่งใหญ่เข้าใจดีว่าถึงแม้การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจจะมีความสำคัญแต่ผู้คนต้องมาก่อนเสมอ

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์

สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (DigitalAge Learning Culture) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

สุจรรยา ขาวสกุล (2563) ศึกษาองค์ประกอบและดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถดานเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference Wiki Messaging Collaboration Tools การแชร์ข้อมูล

2) การมีความสามารถคัดกรองข้อมูลรวบรวมข้อมูลได้ฉับไวเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

3) การมีความคล่องตัวยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในโลกดิจิทัล

4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเสริมสร้างความรู้ของบุคลากรในองค์กร

5) การประชาสัมพันธ์หน่วยงานผ่านช่องทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างคอมพิวเตอร์ หรือสมาร์ทโฟน

6) การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเอกลักษณ์

7) การมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ

8) การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ เป็นอย่างดี

9) นำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้

10) การมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเตอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11) การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนาการจัดการเรียนรูดิจิทัล

1) การพัฒนาครูให้มีทักษะและความเข้าใจการในการออกแบบหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2) การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมที่ล้ำสมัยในจัดการเรียนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในการแก้ปัญหาทั้งในและนอกห้องเรียน

3) การส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการสอนให้คิดวิเคราะห์ สนับสนุนให้ค้นคว้าความรู้บนโลกออนไลน์

GRAD VRU

4) การจัดสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน

5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย

6) การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนในการเรียนรู้

7) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน

8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย

9) การจัดสภาพแวดลอมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้

10) การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-learning)

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร

1) การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับบุคคลในองค์กรแบบเป็นกันเอง

4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเขาใจในเรื่องที่สื่อสารเป็นอยางดี

6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูล

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

1) การสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

2) การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว

3) การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

4) การเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสื่อสาร

5) การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ทำงานได้ดีภายใต้สภาพแวดลอมดิจิทัล

6) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา

7) การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

8) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ทำงานเป็นทีมดวยเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

GRAD VRU

2) การอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างความสัมพันธ์ของทีม

5) การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเปนทีม

7) การสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1) การวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวิสัยทัศน

2) การวิเคราะหทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

4) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร

5) การสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายในอนาคต ด้วยการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย

6) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

7. พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล

1) การทำวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอน

2) การศึกษาจากผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จดานเทคโนโลยีดิจิทัล

3) การสร้างแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวก

4) การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตอบสนองต่อการทำงานทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการตาง ๆ

5) การมีทักษะในการสร้างเนื้อหาในรูปแบบของดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ

8. พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2) การศึกษาหาความรู้จากหลากหลายช่องทางในรูปแบบออนไลน์

3) การพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเป็นระบบ

GRAD VRU

4) การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ

5) การพัฒนาทักษะใหม่เพื่อจัดการกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น หุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ (AI) และ InternetofThings (IoT)

เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล คือ สามารถใช้งานเกี่ยวกับสื่อสารทางสังคมออนไลน์ เช่น facebook, line ใช้เทคโนโลยีช่วยในการประชุม ปรึกษาหารือ เช่น video conference, video call meet, Zoom, Microsoft Teams เป็นต้น

2) ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี คือ สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

3) ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมายการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บ และเรียกใช้ข้อมูลนั้น คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล

4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพการส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยอาศัยเครือข่ายเทคโนโลยีของวิทยาลัยในพื้นที่และของชุมชนร่วมกัน

5) ด้านการวัดและประเมินผล คือ ใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา

จิตรกร จันทร์สุข (2564) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้าน

GRAD VRU

ดิจิทัลที่แปลกใหม่เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

3) การเป็นผู้นำดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล

4) ความสามารถการใช้ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

5) การบริหารจัดการโครงสร้าง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุนการทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับความต้องการดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ คือ การค้นหาการบริหารโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจและนำข้อมูลเหล่านั้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

3) การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน คือ ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยการสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลายสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนทั้งภาพ เสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์

GRAD VRU

4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมและเป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

GRAD VRU

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
1. ต้องมีความรู้ด้านดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างและสื่อสารข้อมูล ซึ่งต้องใช้ทั้งทักษะทาง	3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์	1. ความรู ความสามารถดานเทคโนโลยีดิจิทัล 1) การมีความรูและทักษะในการใช เครื่องมือดิจิทัลตาง ๆ เชน อีเมล Video Conference Wiki Messaging Collaboration Tools การแชรขอมูล 2) การมีความสามารถคัดกรองข้อมูล รวบรวมขอมูลไดฉับ	1. ด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล คือ สามารถใช้งานเกี่ยวกับสื่อสารทางสังคมออนไลน์ เช่น facebook, line ใช้เทคโนโลยีช่วยในการประชุมปรึกษาหารือ เช่น video conference, video call meet, Zoom, Microsoft Teams เป็นต้น	4. ความสามารถการใช้ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัล ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ	2. การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ คือ การค้นหาการบริหารโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	1. ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยีสามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ และเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
ปัญญาและด้านเทคนิค	ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	ไวเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 3) การมีความคลองตัวยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในโลกดิจิทัล 4) การใชเทคโนโลยีดิจิทัลเสริมสรางความรูของบุคลากรในองคกร 5) การประชาสัมพันธหนวยงานผานชองทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกสอยางคอมพิวเตอรหรือสมารทโฟน 6) การใช้ประโยชนจากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสรางเอกลักษณ์		รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล		ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		7) การมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับ 8) การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชั่น ต่าง ๆ เป็นอย่างดี 9) นำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้สงเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้ 10) การมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเตอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 11) การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
2. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ของตนได้ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากเรื่องราวต่าง ๆ ทำให้เกิดอารมณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัล	1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	6. การมีวิสัยทัศนดิจิทัล 1) การวิเคราะหแนวโน้มและคาดการณอนาคตดานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสรางวิสัยทัศน 2) การวิเคราะหทางเลือกในการใชเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคลองกับวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดแผนยุทธศาสตรรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์		2. การมีวิสัยทัศน์พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขันและมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร	1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุนการทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับความต้องการดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง	2. การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
เชื่อมโยงและจูงใจผู้อื่นได้	การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล	4) การวางแผนและกำหนดเปาหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเขามาใช ในองคกร 5) การสรางแรงจูงใจใหทุกคนเห็นภาพเปาหมายในอนาคต ดวยการใชสื่อโซเชียลมีเดีย 6) การนำใช เทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให บรรลุวัตถุประสงคตามวิสัยทัศน์			กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
3. ไม่กลัวที่จะทดลอง คือ ผู้นำดิจิทัลไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยงหรือล้มเหลวนวัตกรรมและความก้าวหน้าไม่สามารถทำได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่อนุญาต	5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (DigitalAge Learning Culture) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติ		3. ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมายการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลนั้น คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล	1. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้	3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลและให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
ให้พนักงานล้มเหลวและทำผิดพลาดโดยไม่มีผลกระทบ สิ่งนี้กระตุ้นให้พวกเขาทดลองและคิดค้นและช่วยให้บริษัทเติบโต	ในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง			ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัล อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะตี (2565)	ผู้วิจัย
4. ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้นำดิจิทัล หน้าที่เป็นสื่อกลาง ระหว่างผู้ที่ไม่ได้เติบโตมากับ อินเทอร์เน็ต และสื่อใหม่กับผู้ที่ใช้ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยี เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จใน		4. การเปนผูนำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 1) การสรางแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงแกบุคลากรในการใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน 2) การใชเทคโนโลยีในการวิเคราะหขอมูลเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว 3) การพัฒนาทักษะและองคความรูเพื่อเตรียมพรอมสู่การเปลี่ยนแปลง	5. ด้านการวัดและประเมินผล ใช้เทคโนโลยี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีในการวัดผล และ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีในการวินิจฉัย และประเมินระบบการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษา ประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา	3. การเป็นผู้นำดิจิทัล พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล	3. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุน โปรแกรมช่วยสอนทั้งภาพเสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจใน การเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดการ	4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน บุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
การเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล		4) การเปนผูนำดานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสื่อสาร 5) การปรับเปลี่ยนบุคลากรใหทำงานไดดีภายใตสภาพแวดลอมดิจิทัล 6) การสงเสริมวัฒนธรรมการเรียนรูแบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา 7) การกระตุนใหบุคลากรเห็นคุณคาของการใชเทคโนโลยีดิจิทัล 8) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใชในการแกปญหาในการปฏิบัติงาน			เรียนรู้รูปแบบออนไลน์	

GRAD.VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
5. ให้ความสำคัญกับคนก่อนเสมอ คือ ผู้นำด้านดิจิทัลมีการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและนำกระบวนการและเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท แต่	4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับ		4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยอาศัยเครือข่ายเทคโนโลยีของวิทยาลัยในพื้นที่และของชุมชนร่วมกัน			5. การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมือหมายถึง คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
ผู้นำด้านดิจิทัลที่ยิ่งใหญ่เข้าใจดีว่าถึงแม้การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจจะมีความสำคัญแต่ผู้คนต้องมาก่อนเสมอ	สถานการณ์สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพใน การทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม					การปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
	2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี	3. การใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร 1) การสื่อสารผานเครื่องมือโซเชียลมีเดียตาง ๆ อยางมีประสิทธิภาพ 2) การใชเทคโนโลยีดิจิทัล ในการสรางความสัมพันธที่ดีกับผูเกี่ยวของ 3) การใชเทคโนโลยีดิจิทัล ในการประสานงานกับหนวยงานภายนอก	2. ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น			

GRAD ARU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะตี (2565)	ผู้วิจัย
	สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ	4) การใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเขาใจในเรื่องที่สื่อสารเปนอยางดี 5) การใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบคนขอมูล				

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		2. การพัฒนาการจัดการเรียนรูดิจิทัล 1) การพัฒนาครูให้มีทักษะและความเขาใจในการออกแบบหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การสงเสริมใหครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมที่ล้าสมัยในจัดการเรียนรู้ที่เนนผูเรียนไดเรียนรูในการแกปญหาทั้งในและนอกหองเรียน				

GRAD VRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		3) การสงเสริมใหครูปรับกระบวนการสอนใหคิดวิเคราะห สนับสนุนใหคนควาความรูบนโลกออนไลน 4) การจัดสภาพแวดลอมเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความตองการที่หลากหลายของผูเรียน 5) การสงเสริมใหผูเรียนรูจักใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรูดวยตนเองอยางปลอดภัย				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		6) การสงเสริมใหครูและนักเรียนใชเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรูผานสื่อสังคมออนไลน เว็บไซต แอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนในการเรียนรู้ 7) การจัดหาวัสดุอุปกรณเทคโนโลยีเพื่อสงเสริมการศึกษาคนควาของนักเรียน 8) การสงเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรูจากแหลงเรียนรูดิจิทัลที่หลากหลาย 9) การจัดสภาพแวดลอมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อตอการการเรียนรู้ 10) การสงเสริมการเขาถึงขอมูลทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนผานระบบอินเทอรเน็ต (E-learning)				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		5. ทำงานเปนทีมดวยเทคโนโลยีดิจิทัล 1) การใชเทคโนโลยีดิจิทัลใหเห็นวาตนเองเปนสวนหนึ่งของทีมงาน 2) การอำนวยความสะดวกและมีสวนรวมในชุมชนแหงการเรียนรูโดยใชเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การใหบุคลากรมีสวนรวมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและผานเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การใชเทคโนโลยีดิจิทัลสรางความสัมพันธของทีม		5. การบริหารจัดการโครงสร้างพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันและมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		7. พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล 1) การทำวิจัยดานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาหรือแก้ปญหากระบวนการเรียนการสอน 2) การศึกษาจากผูที่ทำงานประสบผลสำเร็จดานเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสรางแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธเชิงบวก				

GIRAD AVRU

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		4) การสราง นวัตกรรมใน รูปแบบตาง ๆ 5) การมีทักษะใน การสรางเนื้อหาใน รูปแบบของดิจิทัล รูปแบบตาง ๆ 8. พัฒนาตนเองด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 1) การอบรมพัฒนา ตนเองดาน เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การศึกษาหาความ รูในรูปแบบออนไลน				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		3) การพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร 4) การพัฒนาทักษะในการใชเทคโนโลยีทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ 5) การพัฒนาทักษะใหมเพื่อจัดการกับเทคโนโลยีใหม่ เชน หุนยนตปญญาประดิษฐ (AI) และ InternetofThings (IoT)				

GRAD.ARU

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลขององค์ประกอบต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจถึงบริบทและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลและ ให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยิดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

2.2 แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

2.2.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

เนื่องจากความหมายของคำว่าแนวทาง มีผู้กล่าวไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งคำว่ารูปแบบมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าแนวทาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของคำว่ารูปแบบกับคำว่าแนวทางด้วย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง

Stoner and Wanke (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง แนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ ที่ได้ศึกษาหรือพัฒนาขึ้น และใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม

คำหมาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

เชาวเรศ ใจทัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เกิดขึ้นจากกการดำเนินงานการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือ

GRAD VRU

วัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือการกระทำที่ผู้อื่นจัดให้

จากความหมายของการพัฒนาและแนวทาง สามารถสรุปความหมาย การพัฒนาแนวทางได้ว่า หมายถึง การจัดให้มีขึ้น หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ หลักการที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนา

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสรภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางในการบริหารของสถานศึกษา และเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาที่กล่าวมา พบว่ายังขาดขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อไป

รูปแบบของการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลทางการศึกษาเอาไว้ว่าเป็นกระบวนการการบรรยายการหาข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหาทางเลือก รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีมเป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่

การช่วยตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดตามปกติสถานการณ์ในการตัดสินใจ จะประกอบไปด้วยมิติที่สำคัญ 2 ประการ

1. มิติด้านข้อมูลที่มีอยู่ (Information Grasp)

2. มิติด้านปริมาณความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น (Degree of Change)

จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีมแสดงให้เห็นว่า

1. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย แต่ทว่าข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจนั้นมีอยู่มาก สถานการณ์ตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Homeostatic

2. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย และข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจนั้นมีอยู่น้อย สถานการณ์ตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Incremental

3. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจนั้นมีอยู่น้อย สถานการณ์ตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Neomobilistic

4. สถานการณ์ตัดสินใจที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจนั้นมีอยู่มาก สถานการณ์ตัดสินใจอย่างนี้เรียกว่า Metamorphism จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบไหน จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประมาณ (Evaluation Data) มาช่วยเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

ถ้าพิจารณาในแง่ของวิธีการกับผลที่เกิดขึ้นและสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เราอาจจำแนกการตัดสินใจได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation: C) ในการประเมินสภาพแวดล้อมนี้ ผู้ประเมินอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ความคิดรวบยอด

1.2 การทำวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์จริง ๆ

1.3 การอาศัยทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. ประเมินตัวป้อน (Inputs Evaluation: I) อาจทำได้โดย

2.1 จัดทำในรูปแบบของคณะกรรมการ

2.2 อาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ทำเอาไว้แล้ว

2.3 ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา

2.4 ทำการวิจัยเชิงทดลองเป็นการนำร่อง

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) มีด้วยกันหลายวิธี

3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติ

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

3.3 การสัมภาษณ์

GRAD VRU

3.4 การใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า

3.5 การเขียนรายงานประเภทปลายเปิด

4. การประเมินผลผลิต (Products Evaluation: P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ แต่การประเมินผลแบบนี้มิได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcome) ของนโยบาย / แผนงาน / โครงการเท่าที่ควร

2.3 การบริหารการศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ภิญโญ สาธร (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันข้ามกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิจิตร วรุตบางกูร (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

GRAD VRU

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือการดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างเอกัตบุคคล เพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จะเห็นได้ว่าความหมายของการบริหารการศึกษาทั้ง 3 ความหมายนี้ ได้กล่าวถึงคำหรือข้อความที่คล้าย ๆ กัน คือ 1) การดำเนินการของกลุ่มบุคคล 2) เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ 3) เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้น การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ ด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาแฮ (2543) ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจสร้างสรรค์คือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนชาติโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

สุภรณ์ สภาพงศ์ (2543) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปโรงเรียนและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่า “ถ้าอยากให้สังคมของเราเป็นอย่างไร เราก็ต้องทำโรงเรียนของเราให้เป็นอย่างนั้น” และ “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นหลักสำคัญที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน” ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียน สังคมและประเทศชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่า หลัก4 M’s โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหารหรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน (Managementof Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Materials) และขวัญและกำลังใจ (Morale) ซึ่งเรียกว่า 7 M’s (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542) เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผลการจัดการศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory)

การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ควรจะใช้

GRAD VRU

การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ในการตัดสินใจ โดยมีหลักการโดยสถานการณ์ ดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2558 น. 300)

1. ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2. ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด

3. เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

4. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทฤษฎีระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) (พนัส หันนาคินทร์, 2558)

1. ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การซึ่งจะเป็นกรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของ หน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่อิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่

1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่า สถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังที่จะต้องผลิต นักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

2. ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบัน นั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวม

GRAD VRU

2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัดความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need - Dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการ การยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่ (พิสมัย ถีถะแก้ว. 2561 น. 144)

ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation)

อับบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Maslow, 1970) เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎี ทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับ การตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้เสนอสมมติฐานดังนี้

1. ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

1.1 ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบ หลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส

1.2 มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุมสั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

1.3 โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

2. ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

GRAD VRU

2.1 การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน

2.2 มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้ บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ข่มขู่ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำ ให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

2.3 มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การ ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ

2.4 เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

2.5 มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียว และว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ

2.6 สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ (ปราชญา กล้าผจัญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2557)

ทฤษฎี Z

ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

1. คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน
2. คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง (มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล, 2559 น. 13)

4. ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของสเตียรส์ (Steers, 1977)

องค์การ ประกอบด้วย บุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือสอดแทรกอันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคล กลุ่มบุคคล ในอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยตรง ทั้งนี้เพราะว่า การปฏิบัติงาน ภายในองค์การ

GRAD VRU

มีบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติ ฉะนั้นปัจจัยการบริหารที่ได้รับการวางแผนมาเป็นอย่างดีแล้ว จะเป็นเครื่องมือ เป็นยุทธศาสตร์อันสำคัญในการบริหารองค์การ ปัจจัยการบริหารของสเตียรส์ (Steers, 1977) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารไว้ว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้นปัจจัยการบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง การสานความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ ในองค์การ ประกอบด้วย

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541 น. 159) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อยของการที่อำนาจ และสิทธิอำนาจได้รับการกระจายลงไปตามขั้นของการบังคับบัญชาในองค์การ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2543 น. 296) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปยังระดับต่ำเป็นอันมาก

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) แนวคิดเรื่องของการแบ่งส่วนงานไปตามความชำนาญเฉพาะทางหรือเฉพาะหน้าที่ เริ่มจากกระบวนการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นผลงานของเทเลอร์ (Taylor) เมื่อปี ค.ศ. 1911 ซึ่งมีอิทธิผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการเพิ่มผลผลิตตามแนวความคิดนี้มีอยู่ว่า การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้น เพราะวิธีการดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนส่งเสริมกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สูงมากขึ้น แต่จากการนำสมมติฐานดังกล่าวไปทดสอบก็ปรากฏว่าถึงแม้ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น แต่ก็มักมีผลเสียต่อพนักงานในแง่ของทัศนคติเกี่ยวกับงาน สุขภาพและความสามารถที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ดังนั้นประโยชน์ที่ได้จากความชำนาญพิเศษในแง่ของการเพิ่มผลผลิตมักถูกลบล้างไปด้วยผลลบในทางลบ เช่น การนัดหยุดงาน การบ่อนทำลาย การเปลี่ยนงาน การขาด การลา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาว่าสามารถรักษาสมดุลระหว่างประโยชน์กับความสูญเสียอันเกิดขึ้นจากวิธีการนี้ให้รอบคอบได้อย่างไร จึงจะสามารถสร้างโครงสร้างขององค์การที่มีความเหมาะสมได้ และสมยศ นาวีการ (2544 น. 238) กล่าวว่าการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ทำได้โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่มีจุดอ่อนจุดแข็ง

และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายไปยังใครได้

1.3 เทคโนโลยี (Technology) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยี คือ ทักษะ ความรู้และกระบวนการที่จะประดิษฐ์และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับกิดานันท์ มลิทอง (2543) มีความเห็นว่า เทคโนโลยีนับเป็นส่วนเสริมหรือตัวการพิเศษในการดำรงอยู่ของมนุษย์ เราสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเราได้ เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขยายวิสัยทัศน์แห่งอินทรีย์ของมนุษย์โดยนำมาใช้ในสาขาต่าง ๆ เช่น ในการเกษตรใช้ในการเพิ่มผลผลิตและการถนอมพืชผล ในส่วนวงการแพทย์มีการผลิตเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการรักษาโรค

สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์การ หมายถึง หน่วยงาน อาจจะเป็นภาครัฐ เอกชน องค์กรระหว่างประเทศ หรือกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน ภายใต้โครงสร้าง โดยมีเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้บรรลุ โดยมีความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้ เพราะฉะนั้นเมื่อมีกลุ่มบุคคลในองค์การก็ย่อมเกิดการขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้น จึงต้องอาศัยอาศัยการจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ตลอดจนทรัพยากรและเทคโนโลยีภายในองค์การ ซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ

2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

สเตียรส์ (Steers, 1977) เสนอว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Environmental characteristics) หมายถึง พลังภายนอกที่ส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการบริหารองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป และสภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย

2.1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านวัฒนธรรมสังคม และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ และด้านความเป็นสากล

2.1.2 สภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหรือจากภายนอกองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งทางการเมือง การพัฒนาเทคนิค เป็นต้น

2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Personnel characteristics) หมายถึง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งถ้าจะได้บรรยากาศองค์การสมบูรณ์ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ สร้างบรรยากาศเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนซึ่งกันและกันโดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ขาดความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ในทำนองเดียว กับ สเตียรส์ (Steers, 1977) เสนอว่า ความประพฤติขั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของ แต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกิริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคลและการรับรู้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์การ และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็มีความพึงพอจ มีความสุขในการทำงานที่สุดประสิทธิผลของงานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ การให้รางวัล เป็นเสมือนหนึ่งการชมเชย พิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ การพิจารณาตามงานแต่ละอย่าง ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การ ได้เป็นอย่างดีก็จะถือว่ามีคุณค่า นำไปสู่การได้รับรางวัลและความพึงพอใจ

2.2.4 การลงโทษจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลทางลบในระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรมก็คือ การให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนที่มีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

2.2.5 ความมั่นคงกับความเสี่ยงสิ่งแวดล้อม มีอำนาจ และอิทธิพลที่สร้างภาวะไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอน เหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ จึงไม่อยากเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตน

2.2.6 ความเปิดเผยและการปกป้องความเปิดเผย เป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การเปิดเผยเรื่องขององค์การที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้น ยิ่งผู้นำมีการเปิดเผยข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์การ

ว่ามีความคิดหรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็จะขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจก็คือ มีทั้งการป้อนกลับ การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหมายถึง บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมรวมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียน การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การ แต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เช่น อิทธิพลทางการเมือง กฎหมายและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคนิคการจัดการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น

3. ด้านลักษณะบุคคล

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ สเตียรส์ (Steers, 1977 น. 110) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องด้วยกัน คือ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ประการแรกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อองค์การ (Sense of belonging) ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540 น. 38) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกขององค์การ ความผูกมัดใจ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งการจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ การวิเคราะห์ลักษณะ จิตวิทยาของคน ทำให้เราทราบถึงธรรมชาติทางจิตใจ และความต้องการของมนุษย์ และสเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ และประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันธ์สูงก็มักจะมีความตั้งใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งเป็นผลให้สามารถพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนมีความรู้สึกที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การบรรลุเป้าหมายขององค์การและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก

3.2 การจูงใจ (Motivation) มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่น่าสนใจ ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2547) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่องค์การ

จัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับ ทองใบ สุดชาลี (2543) สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายส่วนบุคคล และวิโรจน์ สารรัตนะ (2542) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยการคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

3.3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Role operation) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่องค์การที่จะต้องได้รับการตอบสนอง จากคนในองค์การเพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ข้อหนึ่ง คือ องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคคลขององค์การได้มีการการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียรส์ (Steers, 1977) ที่เชื่อว่า ความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้น ทั้งยังสัมพันธ์กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มงานตามแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่าตัวแปรที่จะสร้างปัญหาหรือเป็นเครื่องบั่นทอนความพยายามในการทำงาน ก็คือ ความไม่ชัดเจนของบทบาท และความขัดแย้ง ของบทบาทนั่นเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อบุคคลเข้าไปเป็น สมาชิกขององค์การใดย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตา และโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะเดียวกันองค์การที่มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ

4. ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในกิจการใดก็ตาม จะเกิดและให้สัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อกิจการนั้นได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากผู้ร่วมงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้เสนอว่าการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลจะต้องคำนึงถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ประกอบด้วย

4.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal setting) การกำหนดเป้าหมายเป็นภารกิจของผู้บริหารองค์การจะต้องจัดทำโดยผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนด

GRAD VRU

แนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การที่มีรายละเอียดให้สามารถนำไปสู่ความปรารถนา หรือความต้องการอย่างชัดเจนมากที่สุด ความชัดเจนของแนวทางการดำเนินงานองค์การ คือ เป้าหมายของแผนงาน แผนงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ ในองค์การนั้น หากปราศจากเป้าหมายแล้วผลงานก็คงไม่บรรลุถึงความสำเร็จและองค์การก็คงไม่สามารถคงอยู่หรือดำเนินงานต่อไปได้ซึ่ง ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540) สรุปว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระดับองค์การ เป้าหมายของแต่ละระบบย่อยและเป้าหมายของบุคคลมีกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุภารกิจ และทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ระยะยาว และ สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวไว้ว่า องค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะ ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้จำเพาะเจาะจงและชัดเจน

4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource acquisition utilization) สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวไว้ว่า เมื่อได้มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่าเป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์การจะเป็นไปในทิศทางใดแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหารจะต้องจัดหาทรัพยากรและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ การประสานระบบและการประสานงาน บทบาทที่สำคัญ คือ การบำรุงรักษาและประสานงานแบบย่อยต่าง ๆ ให้สามารถร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละระบบย่อยจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรพอเพียงที่จะรักษาสภาพไว้ได้ บทบาทของนโยบายจะให้แนวทางสำหรับการตัดสินใจ ตกลงใจ ในงานประจำของพนักงานอาจช่วยให้การประสานงาน ระหว่างหน่วยงานดีขึ้นและช่วยโอกาสที่จะกระทำผิดซ้ำสอง และระบบควบคุมองค์การจะต้องมีวงจรในการป้อนข้อมูลย้อนกลับ วงจรข้อมูลแฝงอยู่ในระบบด้วย แต่อย่างไรก็ตาม บางโอกาส นโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์การด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอนการทำงาน เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป ความจำเป็นอุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวขององค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำต้องระมัดระวัง การใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็นเครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541) ให้นิยามว่าการดำเนินงานหรือประกอบกิจขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การ ทรัพยากรและคน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน นี้ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหาร

GRAD VRU

ทรัพยากรการศึกษาอาจมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะ ผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าในช่วงเวลา ต่าง ๆ นั้น จะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรอย่างไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือกำหนด ทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

4.2.2 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงาน จำแนกเป็น หมวดหมู่ที่ต้องการอย่างชัดเจน

4.2.3 การแสวงหาทรัพยากร นับเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

4.2.4 การจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาไว้กับโครงการกิจกรรมต่าง ๆ

4.2.5 การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือโครงการเป็นตัวชี้นำในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

4.2.6 การประเมินการใช้ทรัพยากรโดยประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ด้านประสิทธิผลของทรัพยากร ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ปัญหาอุปสรรคของการใช้ทรัพยากรจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับทรัพยากรการศึกษา ทั้งในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา ดังนั้น นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นทั้งผู้แสวงหาและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพงานในภารกิจจึงก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน การกำหนดเป้าหมาย ระเบียบต่าง ๆ และการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

GRAD VRU

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2556) นวัตกรรมการศึกษาว่า หมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งใดแล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง ความคิดใหม่ รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ เทคนิคใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ ที่ได้ปรับประยุกต์สร้างสรรค์และพัฒนาทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิมหรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร (2557) นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ แนวความคิด วิธี หรือการกระทำใหม่ ๆ ซึ่งได้ผ่านการทดลองวิจัยหรืออยู่ระหว่างการทดลอง หรืออาจเป็นสิ่งที่เคยใช้แล้วมาปรับปรุงใหม่มาใช้ในการศึกษา

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งรูปธรรมและนามธรรม โดยได้ผ่านกระบวนการทดลองด้วยวิธีการทางวิจัยทางการศึกษาจนได้ข้อเท็จจริงพร้อมทั้งสามรถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาในยุคปัจจุบัน

2.4.2 ประเภทนวัตกรรมการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมหลายลักษณะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ดังนี้

1. การแบ่งประเภทของนวัตกรรมตามขอบข่ายของการจัดการศึกษา แบ่งออกได้ 5 ประเภท คือ

1.1 นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการใช้วิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของบุคคลให้มากขึ้น เช่น หลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น

1.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการใช้วิธีการเชิงระบบในการปรับปรุงและคิดค้น พัฒนาวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนให้มีคุณภาพขึ้น เช่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียน การใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

1.3 นวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน เป็นนวัตกรรมที่อาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคมมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ใหม่ ๆ ทั้งการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม และการเรียนแบบมวลชน

GRAD VRU

ตลอดจนสื่อที่ใช้เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มัลติมีเดีย (multimedia) ชุดการสอน (instructional module) วิดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive video) การเรียนการสอนโดยใช้สื่อประสมกับผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย

1.4 นวัตกรรมการประเมินผล เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดและประเมินผลขั้นตอนการทำงาน และทำได้อย่างรวดเร็วเพื่อหาคุณภาพของงาน

1.5 นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เป็นกระบวนการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้สารสนเทศของสถานศึกษาที่ช่วยให้งานออกความรวดเร็วทันเหตุการณ์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น ระบบการจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ภายในองค์กรทางการศึกษา

2. การแบ่งประเภทของนวัตกรรมตามผู้ใช้ประโยชน์โดยตรง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.1 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นรูปแบบหรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้แบบ ต่าง ๆ และสื่ออุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่ครูนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การจัดการ เรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (project-based learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (problem-based learning)

2.2 นวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเน้นให้ผู้เรียนใช้เพื่อการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ชุดการเรียนรู้ บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ชุดฝึก ปฏิบัติ ใบงาน แบบฝึก หนังสือเสริมประสบการณ์ ชุดเพลง ชุดเกม

3. การแบ่งประเภทของนวัตกรรมตามลักษณะของนวัตกรรม แบ่งออกได้ 2 ประเภท

3.1 ผลิตภัณฑ์สิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษาหรือสื่อการเรียนการสอน

3.2 เทคนิควิธีการสอน รูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนรู้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมตามเป้าหมายของผลิตภัณฑ์ได้ 2 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อาจจะเป็นด้านเทคโนโลยี หรือวิธีการใช้ก็ดี รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ คือ การใช้แนวคิด หรือวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่กระบวนการผลิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ในกระบวนการผลิต เป็นต้น

GRAD VRU

สรุปได้ว่า ประเภทนวัตกรรมการจัดการศึกษา สามารถแบ่งได้หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือประภทนวัตกรรมทางการศึกษาที่ผู้ใช้งานจะดำเนินการแบ่ง แต่ในทางการศึกษาสามารถแบ่งอย่างชัดเจนประมาณ 3 ประเภท คือ 1. นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารที่ใช้บริหารจัดการดำเนินงานของสถานศึกษา 2. นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาของครูผู้สอนที่ใช้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 3. นวัตกรรมการบริหารทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

2.4.3 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา

ประวิต เอราวรรณ์ (2562) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษาเป็นวิธีการเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ศึกษาในระดับต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเร็วขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่คัดสรร เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษานวัตกรรมการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยการวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งดำเนินการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในบริบทที่มีความแตกต่างหลากหลาย สามารถสร้างผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละประเทศ เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษา กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยขัดขวางแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งกรณีของประเทศไทยและต่างประเทศเพื่อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

สาธิตา แดงภิรมย์ (2562) กล่าวว่า นวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการ ซึ่งการนำไปใช้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทต่าง ๆ อีกหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ทีมงาน ต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารที่นำมาใช้ สามารถปฏิบัติได้ ถ่ายทอดเป็น และองค์กรหรือสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในการรองรับนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาในรูปแบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่หยุดนิ่ง

GRAD VRU

ซึ่งในทางการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกระบวนการวิจัยเป็นต้นแบบ จึงจะทำให้ได้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่มีการยอมรับในเชิงประจักษ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภวัช เชาวน์เกษม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนเหล่านี้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนจำนวน 31 โรง รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้รองลงมา คือ ด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ 2) ประสิทธิผลโรงเรียน องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านการแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทย โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์

GRAD VRU

การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

รุ่งรัตน์ พลชัย (2562) ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล ได้กล่าวว่าจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัวปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือบริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและมีภาวะการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 สรุปผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ 3) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

สมพร ทรงจอหอ (2563) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 40 คน และหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 70 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 110 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความเห็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนของครู ชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

GRAD VRU

สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนลีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเป็นแบบประเมินแบบ ตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวคือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่เหมาะสมของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองใช้ ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนามี 3 ระยะ รวม 7 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 375 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) และผู้ให้ข้อมูลหลัก คือครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด 375 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนา คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครู 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) แบบประเมินพฤติกรรมครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน มี 7 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน มี 2 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 3. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด (M= 4.75) และมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการพัฒนาสูงกว่าระยะก่อนการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 70

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)

GRAD VRU

การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78

รัฐนันท์ รถทอง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต 2) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง อ.เมืองฯ จ.ภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพภาพผู้นำดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวและการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาแบบดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปรับกฎระเบียบ กฎหมาย และการปรับวัฒนธรรม และทัศนคติเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีก้าวกระโดดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mook (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลวิจัยพบว่า ยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

Hamzah et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแนวทางในการปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

Umut et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ

GRAD VRU

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมืองดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

Promsri (2017) ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลด้วยการวิจัยคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วยความรู้ด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ การจัดการความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การมีส่วนร่วมและ ความยืดหยุ่นและคล่องตัว

Zhong (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สาระการวัดความเป็นผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสาระการวัดภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการศึกษา K-12 ตามมาตรฐาน ISTE-A ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถูกระบุว่าเป็นวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีแบบบูรณาการและการสนับสนุนแผนเทคโนโลยีโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สาระการวัดของวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลนั้นรวมถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอ การสร้างแบบจำลองเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสการเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นสาระการวัดในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนสาระการวัดของการปรับปรุงระบบรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรที่มีการแข่งขันและความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ การเป็นพลเมืองดิจิทัลจะถูกระบุว่าเป็นตัวกรองข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

Thannimalai and Raman (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติ ด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

Eberl and Drews (2021) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมันด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนา

GRAD VRU

โครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะมีความสามารถและมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยที่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อวางแผนการบริหารสถานศึกษา ไปสู่การสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้ใช้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ รู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรู้เท่าทันและปลอดภัย ดังนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยแบงเปน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 28,551 แห่ง แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ 1) ภูมิภาค ภาคกลางตะวันออก ตะวันตก จำนวน 5,303 แห่ง จำนวน 55,032 คน 2) ภูมิภาค ภาคใต้ จำนวน 3,766 แห่ง จำนวน 35,749 คน 3) ภูมิภาค ภาคเหนือ จำนวน 7,946 แห่ง จำนวน 44,964 คน 4) ภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,036 แห่ง จำนวน 95,080 คน รวมทั้งสิ้น 230,825 คน ตามสถิติของระบบข้อมูลบุคคล (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

GRAD VRU

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งชั้นภูมิ (Stratified) โดยพิจารณากำหนดให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นชั้นภูมิ (Stratum) ซึ่งในที่นี้แบ่งเป็นภูมิภาค

คือ แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ 1) ภูมิภาคภาคกลาง ตะวันออก ตะวันตก 2) ภูมิภาคภาคใต้ 3) ภูมิภาคภาคเหนือ 4) ภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยมีครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Unit) ในขั้นนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจำนวน 400 คน และเมื่อพิจารณาถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้เสนอตารางสำเร็จรูปของ de Vaus (1990) ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างภายใต้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (α = .05) ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้และเป็นขนาดที่ปลอดภัยไม่ได้เสี่ยงต่อการกำหนดขนาดตัวอย่างที่น้อยเกินไปและยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% และความแตกต่างตามตัวแปรหรือสิ่งที่สนใจศึกษาแบบ 50/50 แล้วจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีค่าเท่ากับ 400 คน จึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เขตภูมิภาค	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภูมิภาคภาคกลาง ตะวันออก ตะวันตก	5,303	55,032	95
ภูมิภาคภาคใต้	3,766	35,749	62
ภูมิภาคภาคเหนือ	7,446	44,964	78
ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,036	95,080	165
รวม	**28,551**	**230,825**	**400**

ที่มา : จาก *ข้อมูลทางการศึกษา ประจำปี 2566*, โดย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, http://www.bopp.go.th/.

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

เครื่องมือที่ใชในการเก็บรวบรวมข่อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยการสังเคราะหจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข่อง แบงออกเปน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Best, 1984 น. 179-184)

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด และสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.3 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

GRAD VRU

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 วิเคราะห์นิยามศัพท์แล้วกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.5 กำหนดรูปแบบข่อคำถามโดยข่อมูลทั่วไปของผู่ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเปนแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สวนสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.6 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัดการใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง

2.2.7 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารยที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน อาจารย์ทางการประเมินผลทางการศึกษาจำนวน 1 ท่าน อาจารย์ทางการวิจัยจำนวน 1 ท่าน

2.2.8 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

$$\text{ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน}}{\text{จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ}}$$

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่วัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง .70 – 1.00 โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC ได้เท่ากับ .94

2.2.9 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

2.2.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .70 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น พบว่าได้ค่าเท่ากับ .95 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 และ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

2.2.11 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

2.3.1 ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

2.3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนในการวิจัยต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, *SD*.) โดยกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Best, 1984 น. 179-184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจับันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเรียงค่าดัชนี PNI Modified จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI Modified เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ย PNI Modified ของแต่ละด้านกำหนดลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 - 3 ซึ่งถือได้ว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงตัวจากดัชนีมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย

การประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่คาดหวังตามขั้นตอนแล้วเรียงลำดับของผลต่างของคะแนน เฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) และสภาพปัจจุบัน (D) โดย (I - D)

แล้วหารด้วยค่าสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) สูตรการคำนวณดังนี้

$$PNImodified = \frac{(I - D)}{D}$$

โดย PNImodified

หมายถึง ดัชนีอันดับความต้องการจำเป็น

D (Degree of success) หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน

I (Importance) หมายถึง ระดับสภาพที่คาดหวัง

3.2 ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวของกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งแต่ละท่านมีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารสถานการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 7 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างเครื่องมือ

4.1.1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็น

4.1.2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนด้านภาษา ครบถ้วนตามเนื้อหา จำนวนข้อที่เหมาะสม และรูปแบบของแบบประเมินแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไข

เกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC ได้เท่ากับ 1.00

5.2 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) สัมภาษณ์ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน ตามหัวข้อที่กำหนดเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured intervie) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 ครู มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางด้านการบริหารการศึกษาและเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 2 ท่าน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารสถานการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีรางวัลและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

1.3 นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงานและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เป็นวิทยากรหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 ท่าน

1.4 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งเสริมหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา

1.4.1 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

1.4.2 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

ของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการบริหาร

ตอนที่ 2 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Best, 1984 น. 179-184) โดยแต่ละระดับมีการแปลความ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็นตามร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนด้านภาษา ครบถ้วนตามเนื้อหา จำนวนข้อที่เหมาะสม และรูปแบบของแบบประเมิน แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

GRAD VRU

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 นำแบบประเมินความคิดเห็นให้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน อาจารย์ทางการประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ทางการวิจัย จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ เป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออก

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย เป็นข้อที่นำไปใช้ไม่ได้ ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไข

โดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC ได้เท่ากับ .95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอรายงานข้อมูลที่ได้จากการประเมิน สรุปผลการประเมิน ตามลำดับต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยแปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (Best, 1984 น. 179-184) ดังนี้

GRAD VRU

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถบรรยายผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 ผลการศึกษา ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามกับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n=400)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	66	16.50
หญิง	334	83.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n=400)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	85	21.25
31-40 ปี	167	41.75
41-50 ปี	116	29.00
สูงกว่า 50 ปี	32	8.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ต่อมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และน้อยที่สุด คืออายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

GRAD VRU

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n=400)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	325	81.25
ปริญญาโท	75	18.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง (n=400)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	80	20.00
ครู คศ.1	150	37.50
ครู คศ. 2	106	26.50
ครู คศ. 3	54	13.50
ครู คศ. 4	10	2.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง เป็นครู คศ 1 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ครู คศ. 2 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ต่อมาคือ ครูผู้ช่วย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ต่อมาคือ ครู คศ.3 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และน้อยที่สุดคือ ครู คศ.4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

GRAD VRU

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=400)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	180	45.00
10-20 ปี	144	36.00
20 ปีขึ้นไป	76	19.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400)

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.07	.47	ปานกลาง	3
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.98	.45	ปานกลาง	5
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	3.02	.50	ปานกลาง	4
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	3.40	.47	ปานกลาง	1
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	3.11	.48	ปานกลาง	2
รวม	3.12	.31	ปานกลาง	

GRAD VRU

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.12, *SD* = .31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (*M* = 3.40, *SD* = .47) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (*M* = 3.11, *SD* = .48) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (*M* = 2.98, *SD* = .45)

ตารางที่ 10 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	**ระดับความคิดเห็น**		**ระดับ**	**อันดับ**
	M	*SD*		
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี	3.42	.74	ปานกลาง	3
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้	3.43	.77	ปานกลาง	2
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ	2.37	.66	น้อย	5
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	2.67	.70	ปานกลาง	4
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ	3.46	.79	ปานกลาง	1
รวม	3.07	.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.07, *SD* = .47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ (*M* = 3.46, *SD* = .79)

GRAD VRU

รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารได้ (*M* = 3.43, *SD* = .77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ (*M* = 2.37, *SD* = .66)

ตารางที่ 11 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	2.99	.87	ปานกลาง	3
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.41	.75	ปานกลาง	1
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	3.39	.79	ปานกลาง	2
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	2.46	.67	น้อย	5
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.65	.78	ปานกลาง	4
รวม	2.98	.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 2.98, *SD* = .45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ (*M* = 3.41, *SD* = .75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ (*M* = 3.39, *SD* = .79) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (*M* = 2.46, *SD* = .67)

GRAD VRU

ตารางที่ 12 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร	3.50	.70	มาก	2
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	3.51	.72	มาก	1
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.10	.65	ปานกลาง	3
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.64	.68	ปานกลาง	4
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก	2.33	.50	น้อย	5
รวม	3.02	.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.02, *SD* = .50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (*M* = 3.51, *SD* = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร (*M* = 3.50, *SD* = .70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก (*M* = 2.33, *SD* = .50)

GRAD VRU

ตารางที่ 13 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.56	.65	มาก	1
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้	2.76	.62	ปานกลาง	5
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี	3.18	.70	ปานกลาง	4
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล	3.31	.62	มาก	2
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	3.20	.72	ปานกลาง	3
รวม	3.40	.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.40, *SD* = .47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (*M* = 3.56, *SD* = .65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล (*M* = 3.31, *SD* = .62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้ (*M* = 2.76, *SD* = .62)

GRAD VPU

ตารางที่ 14 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.55	.62	ปานกลาง	4
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.20	.68	ปานกลาง	2
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.41	.67	ปานกลาง	1
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน	2.78	.74	ปานกลาง	3
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	2.32	.63	น้อย	5
รวม	3.11	.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีคาเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.11, *SD* = .48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 3.41, *SD* = .67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (*M* = 3.20, *SD* = .68) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร (*M* = 2.32, *SD* = .63)

GRAD VRU

ตอนที่ 3 สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 15 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	**ระดับความคิดเห็น**		**ระดับ**	**อันดับ**
	M	*SD*		
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	.64	มาก	5
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.28	.61	มาก	3
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.26	.61	มาก	4
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	4.30	.64	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.31	.60	มาก	1
รวม	4.28	.59	มาก	

จากตารางที่ 15 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M = 4.28, SD = .59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (M = 4.31, SD = .60) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (M = 4.30, SD = .64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (M = 4.25, SD = .64)

GRAD VRU

ตารางที่ 16 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวังด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี	4.24	.71	มาก	3
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้	4.22	.71	มาก	5
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ	4.26	.75	มาก	2
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.24	.76	มาก	4
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ	4.27	.75	มาก	1
รวม	4.25	.64	มาก	

จากตารางที่ 16 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.25, *SD* = .64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ (*M* = 4.27, *SD* = .75) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ (*M* = 4.26, *SD* = .75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้ (*M* = 4.22, *SD* = .71)

GRAD VRU

ตารางที่ 17 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	4.27	.72	มาก	3
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	4.26	.68	มาก	4
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	4.24	.67	มาก	5
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	4.33	.72	มาก	1
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	.72	มาก	2
รวม	4.28	.61	มาก	

จากตารางที่ 17 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.28, *SD* = .61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (*M* = 4.33, *SD* = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (*M* = 4.29, *SD* = .72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ (*M* = 4.24, *SD* = .67)

GRAD VRU

ตารางที่ 18 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร	4.30	.69	มาก	2
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.28	.68	มาก	3
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.21	.69	มาก	5
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.23	.73	มาก	4
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	4.31	.74	มาก	1
รวม	4.26	.61	มาก	

จากตารางที่ 18 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.26, *SD* = .61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก (*M* = 4.31, *SD* = .74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร (*M* = 4.30, *SD* = .69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน (*M* = 4.21, *SD* = .69)

GRAD VRU

ตารางที่ 19 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.23	.75	มาก	4
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้	4.28	.73	มาก	3
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี	4.30	.72	มาก	2
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล	4.53	.77	มากที่สุด	1
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.20	.71	มาก	5
รวม	4.31	.64	มาก	

จากตารางที่ 19 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.31, *SD* = .64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล (*M* = 4.53, *SD* = .77) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี (*M* = 4.30, *SD* = .72) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร (*M* = 4.20, *SD* = .71)

GRAD VRU

ตารางที่ 20 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	*SD*		
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.30	.66	มาก	4
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	.71	มาก	3
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	.71	มาก	5
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน	4.32	.70	มาก	2
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	4.33	.66	มาก	1
รวม	4.31	.60	มาก	

จากตารางที่ 20 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.31, *SD* = .60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร (*M* = 4.33, *SD* = .66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน (*M* = 4.32, *SD* = .70) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (*M* = 4.29, *SD* = .71)

GRAD VRU

ตอนที่ 4 ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.07	4.25	.28	3
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.98	4.28	.30	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	3.02	4.26	.29	2
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	3.40	4.31	.21	5
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	3.11	4.31	.28	4
รวม	3.12	4.28	.27	

จากตารางที่ 21 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .27 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ในด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .30) อันดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .29) อันดับที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ($PNI_{modified}$ = .28) อันดับที่ 4 คือ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .28) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .21)

GRAD VRU

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี	3.42	4.24	.19	3
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้	3.43	4.22	.19	4
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ	2.37	4.26	.44	1
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	2.67	4.24	.37	2
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ	3.46	4.27	.19	5
รวม	3.07	4.25	.28	

จากตารางที่ 22 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .28 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ ($PNI_{modified}$ = .44) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = .37) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = .19) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = .19) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้ ($PNI_{modified}$ = .19)

GRAD VRU

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	2.99	4.27	.30	3
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.41	4.26	.20	4
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	3.39	4.24	.20	5
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	2.46	4.33	.43	1
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.65	4.29	.38	2
รวม	2.98	4.28	.30	

จากตารางที่ 23 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .30 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .43) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = .38) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ($PNI_{modified}$ = .30) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($PNI_{modified}$ = .20) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ($PNI_{modified}$ = .20)

GRAD VRU

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร	3.50	4.30	.19	4
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	3.51	4.28	.18	5
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.10	4.21	.26	3
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.64	4.23	.38	2
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	2.33	4.31	.46	1
รวม	3.02	4.26	.29	

จากตารางที่ 24 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .29 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = .46) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = .38) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก ($PNI_{modified}$ = .26) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($PNI_{modified}$ = .19) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร ($PNI_{modified}$ = .18)

GRAD VRU

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.56	4.23	.16	5
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้	2.76	4.28	.36	1
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี	3.18	4.30	.26	3
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล	3.31	4.53	.27	2
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	3.20	4.20	.24	4
รวม	3.40	4.31	.21	

จากตารางที่ 25 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .21 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้ ($PNI_{modified}$ = .36) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .27) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = .26) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ($PNI_{modified}$ = .24) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified}$ = .16)

GRAD VRU

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่คาดหวัง	$PNI_{modified}$	อันดับ
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.55	4.30	.41	2
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.20	4.31	.26	4
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.41	4.29	.21	5
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน	2.78	4.32	.36	3
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	2.32	4.33	.46	1
รวม	3.11	4.31	.28	

จากตารางที่ 26 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .28 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ($PNI_{modified}$ = .46) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .41) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .36) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = .26)

GRAD VRU

และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน ($PNI_{modified}$ = .21)

4.2 ผลการศึกษา ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่านโดยเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาในระยะที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 36 ปี

2) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเคียน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 26 ปี

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขนอนบ้านกรด ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 20 ปี

4) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 18 ปี

5) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 16 ปี

6) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทำเลไทยโปรดสัตว์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 12 ปี

7) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี

ตอนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ปรากฏดังตาราง 27-33

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ เพื่อสร้างนวัตกรรม
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 27 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารมีวิจารณญาณ

ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเคียน

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

จากตารางที่ 28 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเคียน ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ

ในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขนอนบ้านกรด

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

จากตารางที่ 29 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขนอนบ้านกรด ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการ

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม. 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่ากันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน

GRAD VRU

จากตารางที่ 30 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่ากันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษาเพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

GRAD VRU

จากตารางที่ 31 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการสื่อสารและเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทำเลไทยโปรดสัตว์

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหวและมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา

GRAD VRU

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

จากตารางที่ 32 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทำเลไทยโปรดสัตว์ ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

GRAD VRU

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา)

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

GRAD VRU

จากตารางที่ 33 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา) ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

และนวัตกรรมในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริมสร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

สรุปได้ว่า จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง

1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม

2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม

GRAD VRU

2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม

2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา

2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม

3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษาเพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา

3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล

4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

4.1 ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล

4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล

4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น

4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง

4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

GRAD VRU

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

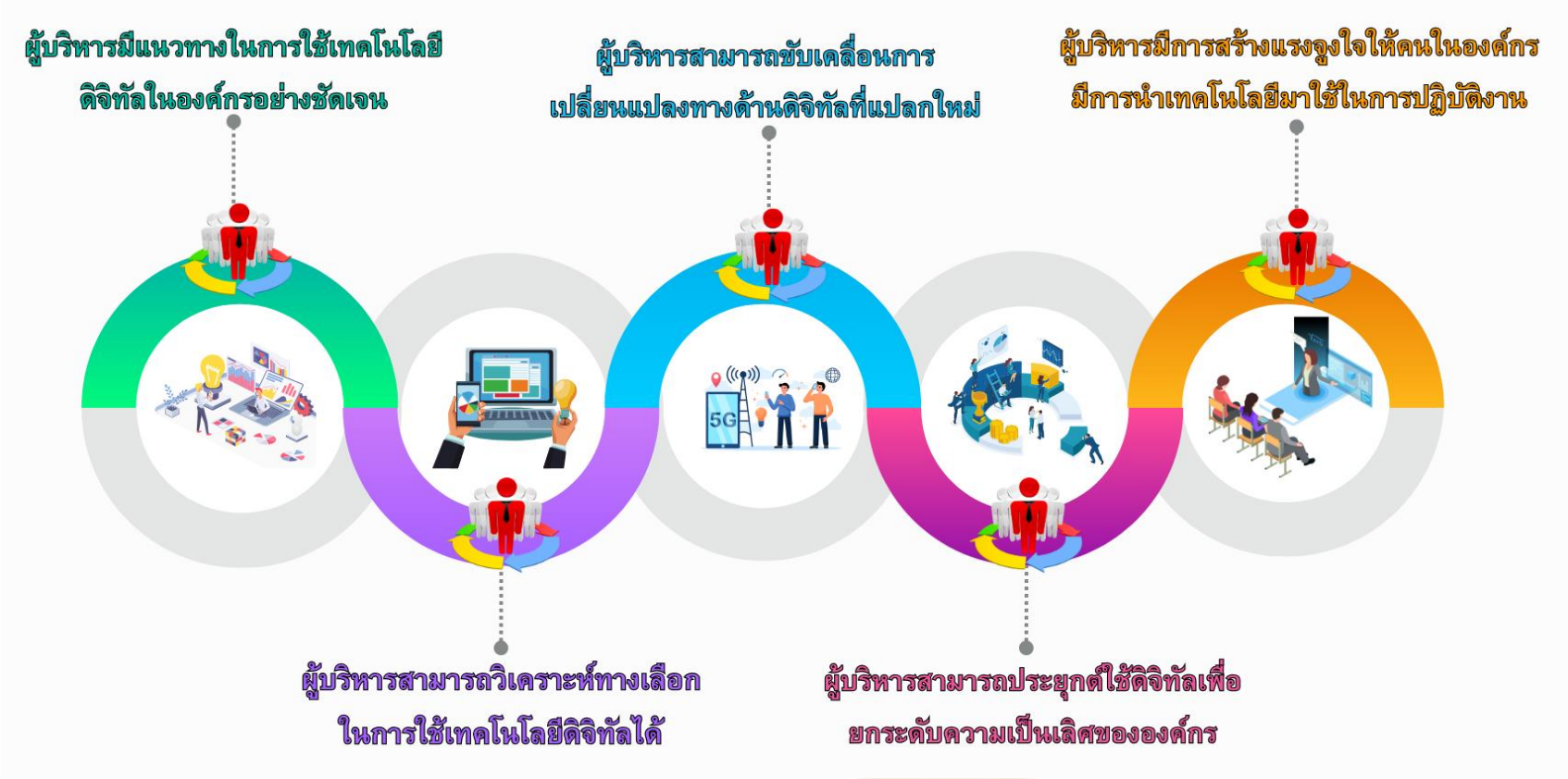
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน

5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

GRAD VRU



ภาพที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ตลอดจนบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน หากจะทำให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ควรมีการวางแผนและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้

4.3 ผลการศึกษา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐานไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ซึ่งอาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือ

ตารางที่ 34 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	M	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	4.57	.34	มากที่สุด	4.23	.16	มาก	4.37	.45	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	4.53	.33	มากที่สุด	4.33	.29	มาก	4.55	.27	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	4.52	.28	มากที่สุด	4.46	.47	มาก	4.44	.33	มาก

GRAD VRU

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	M	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	4.56	.18	มากที่สุด	4.66	.15	มากที่สุด	4.53	.22	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.46	.26	มาก	4.54	.34	มากที่สุด	4.54	.37	มากที่สุด
รวม	4.54	.16	มากที่สุด	4.44	.22	มาก	4.49	.15	มาก

จากตารางที่ 34 โดยภาพรวมของผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.54, SD = .16) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (M = 4.44, SD = .22) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก (M = 4.49, SD = .15)

GRAD VRU

4.3.1 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 35 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	**ความเหมาะสม**		
	M	***SD***	**ระดับ**
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	4.57	.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	4.53	.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	4.52	.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	4.56	.18	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.46	.26	มาก
รวม	4.54	.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.54, *SD* = .16) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน มีความเหมาะสูงที่สุด (*M*= 4.57, *SD* = .34) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (*M*= 4.56, *SD* = .18) และ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่ำที่สุด (*M*= 4.46, *SD* = .26)

GRAD VRU

ตารางที่ 36 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	**ความเหมาะสม**		
	M	***SD***	**ระดับ**
1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	4.52	.50	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน	4.44	.56	มาก
1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.52	.43	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	4.74	.44	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง	4.67	.48	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	4.33	.70	มาก
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.32	.73	มาก
รวม	4.57	.34	มากที่สุด

GRAD VRU

จากตารางที่ 36 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.57, *SD* = .34) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมสูงที่สุด (*M*= 4.74, *SD* = .44) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง (*M*= 4.67, *SD* = .48) และ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย

และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา มีความเหมาะสมต่ำที่สุด (*M*= 4.32, *SD* = .73)

ตารางที่ 37 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	**ความเหมาะสม**		
	M	***SD***	**ระดับ**
2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม	4.59	.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	.64	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม	4.52	.50	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา	4.56	.50	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม	4.63	.47	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา	4.00	.50	มาก
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.44	.52	มาก
รวม	4.53	.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 37 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.53, *SD* = .33) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม มีความเหมาะสูงที่สุด (*M*= 4.63, *SD* = .47) รองลงมา

คือ ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม (*M*= 4.59, *SD* = .50) และผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา มีความเหมาะสมต่ำที่สุด (*M*= 4.00, *SD* = .50)

ตารางที่ 38 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	**ความเหมาะสม**		
	M	***SD***	**ระดับ**
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม	4.67	.48	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน	4.44	.64	มาก
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.41	.57	มาก
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.68	.41	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.52	.50	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา	4.33	.70	มาก
3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล	4.22	.44	มาก
รวม	4.52	.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 38 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ มีความเหมาะสม

GRAD VRU

อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.52, *SD* = .28) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความเหมาะสูงที่สุด (*M*= 4.68, *SD* = .41) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม (*M*= 4.67, *SD* = .48) และ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล มีความเหมาะสมต่ำที่สุด (*M*= 4.22, *SD* = .44)

ตารางที่ 39 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	**ความเป็นประโยชน์**		
	M	***SD***	**ระดับ**
4.1 ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ	4.32	.61	มาก
4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล	4.31	.60	มาก
4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	4.56	.52	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น	4.78	.44	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	4.62	.40	มากที่สุด
4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง	4.56	.44	มากที่สุด
4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	4.60	.41	มากที่สุด
รวม	4.53	.22	มากที่สุด

GRAD VRU

จากตารางที่ 39 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.53, *SD* = .22) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น มีความเป็นประโยชน์สูงที่สุด (*M*= 4.78, *SD* = .44) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (*M*= 4.62, *SD* = .40) และ ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล มีความเป็นประโยชน์ต่ำที่สุด (*M*= 4.31, *SD* = .60)

ตารางที่ 40 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**ความเป็นประโยชน์**		
	M	***SD***	**ระดับ**
5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.53	.37	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.42	.47	มาก
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	4.47	.46	มาก
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน	4.62	.40	มากที่สุด
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	.44	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.60	.41	มากที่สุด

GRAD VRU

ตารางที่ 40 (ต่อ)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ความเป็นประโยชน์		
	M	*SD*	ระดับ
5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน	4.52	.46	มากที่สุด
รวม	4.53	.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.53, *SD* = .37) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน มีความเป็นประโยชน์สูงที่สุด (*M*= 4.62, *SD* = .40) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (*M*= 4.60, *SD* = .41) และ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความเป็นประโยชน์ ต่ำที่สุด (*M*= 4.42, *SD* = .47)

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

ข้อเสนอแนะ	การแก้ไข
ภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการปรับปรุงเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาในแต่ละด้านเข้าไปเพื่อให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	แก้ไขภาพแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้านให้ภาพมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 41 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขการปรับปรุงเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้าน เพื่อให้มองเห็นภาพในองค์ประกอบแต่ละด้านได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งนำไปเผยแพร่ให้สถานศึกษาที่สนใจนำไปใช้ได้

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดแนวทางโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU



ภาพที่ 3 แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 3 อธิบายได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง

1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม

2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม

2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม

2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา

2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม

3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน

GRAD VRU

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษาเพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา

3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล

4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

4.1 ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล

4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล

4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น

4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง

4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน

5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

GRAD VRU

5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

GRAD VRU

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวม มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .27 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .30) อันดับที่ 2 คือในด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .29) อันดับที่ 3 คือในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ($PNI_{modified}$ = .28) อันดับที่ 4 คือในด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .28) และอันดับสุดท้าย คือในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .21)

GRAD VRU

1) ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .28 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .44) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = .37) อันดับที่ 3 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = .19) อันดับที่ 4 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = .11) และอันดับสุดท้าย คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้ ($PNI_{modified}$ = .19)

2) ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .43) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = .38) อันดับที่ 3 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ($PNI_{modified}$ = .30) อันดับที่ 4 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($PNI_{modified}$ = .20) และอันดับสุดท้าย คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ($PNI_{modified}$ = .20)

3) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .46) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified}$ = .38) อันดับที่ 3 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก ($PNI_{modified}$ = .26) อันดับที่ 4 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($PNI_{modified}$ = .19) และอันดับสุดท้าย คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร ($PNI_{modified}$ = .18)

4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .21 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยี

GRAD VRU

ให้กับคนในองค์กรได้ มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .36) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .27) อันดับที่ 3 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = .26) อันดับที่ 4 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการบริหาร ($PNI_{modified}$ = .24) และอันดับสุดท้าย คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified}$ = .16)

5) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .28 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified}$ = .46) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .41) อันดับที่ 3 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = .36) อันดับที่ 4 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = .26) และอันดับสุดท้าย คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน ($PNI_{modified}$ = .21)

5.1.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 ท่านได้เกิดร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

GRAD VRU

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง มีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม คิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม รู้เท่าทันสื่อ รู้เท่ากันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม มีการนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา รู้จักปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล

4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ปรับตัว ปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล ใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น ควรสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง ใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน กระตุ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

5.1.3 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารยังไม่ได้ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากเท่าที่ควร ยังคงยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเดิม การเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่เปิดรับหรือมีความคิดในการพัฒนาตามยุคสมัย ซึ่งในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคสมัยของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน และนำมาเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงานให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงส่งผลต่อสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mook (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ผลวิจัยพบว่า การศึกษาในปัจจุบันยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ พลชัย (2562) ศึกษาภาวะผู้นำ

กับการบริหารในยุคดิจิทัล ได้กล่าวว่า จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือบริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและมีภาวะการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

ผลการวิเคราะห์สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สังคมในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตได้มีการปรับเปลี่ยน โดยได้มีการอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นองค์ประกอบหลักในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานด้วย และได้มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อความความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ให้มีความคาดหวังหรือความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงาน

GRAD VRU

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาประเมิน ได้มีการแสดงความคิดเห็น และแนวทางการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ ทำให้แนวทางการพัฒนาที่ได้นั้น สามารถนำไปใช้ได้จริง และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา สุภารมย์ (2566) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 26 แนวทางย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ที่สามารถนำแนวทางไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในสถานศึกษาได้ หรือนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลไปใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำดิจิทัล

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้นำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2) ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเป็นรายด้านโดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

3) ควรมีการศึกษาติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางพัฒนาไปใช้

GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

กนกวรรณ โพธิ์ทอง, วินัย ดำสุวรรณ, มณฑป ไชยชิต และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2559). ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน โดยมีการรู้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลางต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนดีศรีตำบล ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 10*(3), 255-269.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต *2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตรกร จันทร์สุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีษะเกษ, 15*(2), 36-49.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). *การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 6*(3), 137-150.

ชรินรัตน์ จิตตสุโภ. (2565). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 9*(2), 98-112.

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

GRAD VRU

ทองใบ สุดชารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (เอกสารประกอบการสอน)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร, 13*(2), 294-285.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. ไทยวัฒนาพานิช.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2558). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปณิตา วรรณพรุณ และนำโชค วัฒนานัณ. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence). *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 29*(102), 12-20.

ประชุม สุวัตถิ์. (2541). การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 38*(3), 103-130.

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. รายงานผลงานวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจัญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.

พนัส หันนาคินทร์. (2558). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิสมัย ถีถะแก้ว. (2541). *หลักสูตรประถมศึกษา*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ภิญโญ สาธร. (2556). *หลักการบริหารการศึกษา*. วัฒนาพานิช.

มณีรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรเดช และมานี แสงหิรัญ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7*(8), 344.

GRAD VRU

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปัณณรัชต์.

รัฐนันท์ รถทอง. (2565). กรอบความคิดแบบพัฒนาได้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 3*(3), 71-79.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2562). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 1*(3), 53-62.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.

เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. open word.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2558). *ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ*. รวมสาส์น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อักษราพิพัฒน์.

แววตา เตชาทวีวรรณ. (2559). *การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 17). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบูรณ์ พรรณาภพ. (2558). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. บรรณกิจ.

สมพร ทรงจอหอ. (2563). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2563*, 23 พฤษภาคม 2563. วิทยาลัยนครราชสีมา.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ข้าวฟ่าง.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. คลังนานาวิทยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *ความหมายของการบริหารการศึกษา*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

GRAD VRU

_____. (2566). *จำนวนครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางและภาคตะวันออก*. http://www.bopp.go.th/ ?page_id=3544

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุภาพรรณ อนุตรกุล. (2564). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)*. https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=1246

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development, 6*(4), 191-200.

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Akcil, U., Aksal, F. A., Mukhametzyanova, F. S., & Gazi, Z. A. (2017). An Examination of Open and Technology Leadership in Managerial Practices of Education System. *EURSSIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, 13*(1), 119-131.

Association, A. L. (1989). *Presidential committee on information literacy*. Final report. Chicago: American Library Association.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.

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

GRAD VRU

Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. *Journal of Documentation, 57*(2), 218-259.

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

Chaiyaset, P. (2017). *The Developing Model of Digital Leadership for a Successful Digital Transformation.* Access date 2024, 10 February. Retrieved from https://www.capgemini.com/wp.

Eberl, J., & Drews, P. (2021). Digital Leadership - Mountain or Molehill? A Literature Review conference. 16th International Conference on Wirtschaftsinformatik, 2021, 1 March. Duisburg & Essen, Germany.

Eshet, Y. (2012). Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology, 9*, 267-276.

Fiedler, F. E. (1970). Leadership experience and leader performance another hypothesis shot to hell. *Organizational Behavior and Human Performance, 5*, 1-14.

Hersey, P., & Blanchard, H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston: PWS-Kent.

Izham, M., Hamzah, M., & others. (2014). Technology Leadership and Its Relationship with School-Malaysia Standard of Education Quality. International Education Studies, 7(13), 278.

Kim, K. M. (2009). Digital Leadership for High School Classroom Management. *Scholar: Human Sciences, 1*(1).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Brothers.

_____ (1951). *Field Theory in Social Science : Selected Theoretical Papers*. New York: Harper & Brothers.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Gary Maranell (Ed.) Book. *The Method of Constructing and Attitude Scale,* (pp. 233-242). New York: Routledge.

GRAD VRU

_____ (1981). Management Styles And The Human Component. Supervisory Management Staff (Ed.) Book. *Management Styles And The Human Component,* New York: American Management Association.

Martin, A. (2006). Digital literacy and the "Digital Society. C. Lankshear and M. Knobe (Eds.) Book. *Digital literacy and the "Digital Society",* (pp. 151-176). New York: Peter Lang.

Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training, 37*, 39-44.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

MediaSmarts. (n.d.). *Digital literacy fundamentals.* Access date 2024, 10 February. Retrieved from http://mediasmarts.ca/digital-media-literacy/general-information/digital-medialiteracyfundamenta-ls/digital-literacy-fundamentals

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational Behavior.* 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness.* California: Goodyear Publishers Inc.

Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). Principals' Technology Leadership and Teachers' Technology Integration in the 21st Century Classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology, 9*(2), 177-187.

Tran, L. (2017). *Digital Transformation: The 5 Must-Have Skills for Digital Leaders.* Access date 2024, 10 February. Retrieved from https://www.inloox.com/company/Blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/.

GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. นายพรรคทวี รุจีรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมนาวา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
4. นายนภดล จันนุ่ม	ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์นิรมิตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
5. นายศรายุทธ ภาคาแพทย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์บำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

GRAD VRU



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๗ **วันที่** ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หมายเลขอ้างอิง 190110APDD77901
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๖ **วันที่** ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๗๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หมายเลขอ้างอิง 190116HX1H83745
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพรรคทวี จรีรัตน์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190119QN0599717
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๕๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายนภดล จันนุ่ม

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๐๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 1901183FTF63118
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๕๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศรายุทธ์ ภาคาแพทย์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011474SN42186
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011REITW59719
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยโรงเรียนเชียงรากน้อย (ทรัพย์-สังเวียน เหราบัตย์อนุสรณ์)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011VTJL645771
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมพลนิกายาราม

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SIU4S17993
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกระสั้น (โรงงานกระดาษอุปถัมภ์)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011AW9O479897
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย√ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ❒ ชาย 2. ❒ หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ตำแหน่ง

1. ❒ ครูผู้ช่วย 2. ❒ ครู คศ.1
3. ❒ ครู คศ.2 4. ❒ ครู คศ.3
5. ❒ ครู คศ.4 6. ❒ ครู คศ.5

4. ระดับการศึกษา

1. ❒ ปริญญาตรี 2. ❒ ปริญญาโท 3. ❒ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ทำงาน..... ปี

GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านที่เป็นปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรจะมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

5 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อคำถามดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ <u>มากที่สุด</u>

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้ 2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล 5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำ

GRAD VRU

	นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี										
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้										
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ										
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ										
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน										
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้										
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่										
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร										
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน										

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล										
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร										
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้										
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน										
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน										
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก										
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล										
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม										
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้										
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี										
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล										
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร										

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ										
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา										
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน										
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	50

GRAD VRU

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 1.1	184.12	548.511	.788	.950
สภาพปัจจุบัน 1.2	184.29	555.038	.667	.951
สภาพปัจจุบัน 1.3	184.32	553.289	.696	.951

Item-Total Statistics				
สภาพปัจจุบัน 1.4	184.19	561.911	.458	.952
สภาพปัจจุบัน 1.5	184.12	554.699	.635	.951
สภาพปัจจุบัน 2.1	184.35	550.034	.620	.951
สภาพปัจจุบัน 2.2	184.29	550.901	.731	.950
สภาพปัจจุบัน 2.3	184.35	563.146	.481	.952
สภาพปัจจุบัน 2.4	184.39	554.490	.598	.951
สภาพปัจจุบัน 2.5	184.32	545.317	.767	.950
สภาพปัจจุบัน 3.1	184.12	557.557	.559	.951
สภาพปัจจุบัน 3.2	184.29	550.316	.697	.950
สภาพปัจจุบัน 3.3	184.35	550.506	.748	.950
สภาพปัจจุบัน 3.4	184.35	548.647	.816	.950
สภาพปัจจุบัน 3.5	184.29	547.488	.732	.950
สภาพปัจจุบัน 4.1	184.19	558.424	.649	.951
สภาพปัจจุบัน 4.2	184.25	551.058	.737	.950
สภาพปัจจุบัน 4.3	184.35	549.276	.802	.950
สภาพปัจจุบัน 4.4	184.19	548.876	.672	.951
สภาพปัจจุบัน 4.5	184.25	554.636	.639	.951
สภาพปัจจุบัน 5.1	183.55	554.418	.474	.952
สภาพปัจจุบัน 5.2	183.62	556.974	.494	.952
สภาพปัจจุบัน 5.3	183.62	557.071	.492	.952
สภาพปัจจุบัน 5.4	183.72	552.997	.477	.952
สภาพปัจจุบัน 5.5	183.82	551.871	.527	.952
สภาพพึงประสงค์ 1.1	182.81	577.753	.349	.952
สภาพพึงประสงค์ 1.2	182.77	576.940	.377	.952
สภาพพึงประสงค์ 1.3	182.59	577.483	.424	.952
สภาพพึงประสงค์ 1.4	182.65	576.973	.427	.952
สภาพพึงประสงค์ 1.5	182.65	574.646	.475	.952
สภาพพึงประสงค์ 2.1	182.67	577.632	.448	.952

Item-Total Statistics				
สภาพพึงประสงค์ 2.2	182.81	577.753	.349	.952
สภาพพึงประสงค์ 2.3	182.77	576.940	.377	.952
สภาพพึงประสงค์ 2.4	182.63	575.958	.426	.952
สภาพพึงประสงค์ 2.5	182.65	576.973	.427	.952
สภาพพึงประสงค์ 3.1	182.65	574.646	.475	.952
สภาพพึงประสงค์ 3.2	182.67	577.632	.448	.952
สภาพพึงประสงค์ 3.3	182.81	577.753	.349	.952
สภาพพึงประสงค์ 3.4	182.73	578.475	.358	.952
สภาพพึงประสงค์ 3.5	182.63	575.958	.426	.952
สภาพพึงประสงค์ 4.1	182.69	575.445	.434	.952
สภาพพึงประสงค์ 4.2	182.61	576.172	.478	.952
สภาพพึงประสงค์ 4.3	182.71	576.101	.449	.952
สภาพพึงประสงค์ 4.4	182.29	575.251	.502	.952
สภาพพึงประสงค์ 4.5	182.77	579.290	.326	.952
สภาพพึงประสงค์ 5.1	182.73	578.475	.358	.952
สภาพพึงประสงค์ 5.2	182.59	577.483	.424	.952
สภาพพึงประสงค์ 5.3	182.65	576.973	.427	.952
สภาพพึงประสงค์ 5.4	182.61	576.172	.478	.952
สภาพพึงประสงค์ 5.5	182.67	577.632	.448	.952

GRAD VRU

สรุปได้ว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 1.1	34.00	17.887	.716	.751
สภาพปัจจุบัน 1.2	34.17	18.458	.663	.759
สภาพปัจจุบัน 1.3	34.20	18.121	.697	.754
สภาพปัจจุบัน 1.4	34.07	18.986	.504	.785
สภาพปัจจุบัน 1.5	34.00	18.535	.604	.768
สภาพพึงประสงค์ 1.1	32.69	23.624	.226	.807
สภาพพึงประสงค์ 1.2	32.65	23.343	.276	.803
สภาพพึงประสงค์ 1.3	32.47	23.353	.342	.799
สภาพพึงประสงค์ 1.4	32.53	23.482	.297	.801
สภาพพึงประสงค์1.5	32.53	22.961	.362	.797

ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 2.1	33.51	19.529	.609	.768
สภาพปัจจุบัน 2.2	33.44	20.345	.674	.757
สภาพปัจจุบัน 2.3	33.51	21.948	.493	.782
สภาพปัจจุบัน 2.4	33.54	20.074	.630	.763
สภาพปัจจุบัน 2.5	33.47	18.910	.756	.742
สภาพพึงประสงค์ 2.1	31.83	26.024	.327	.799
สภาพพึงประสงค์ 2.2	31.96	25.900	.262	.803
สภาพพึงประสงค์ 2.3	31.92	25.675	.300	.800
สภาพพึงประสงค์ 2.4	31.78	25.491	.347	.797
สภาพพึงประสงค์ 2.5	31.81	25.980	.293	.801

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 3.1	33.61	22.036	.482	.818
สภาพปัจจุบัน 3.2	33.78	19.726	.740	.783
สภาพปัจจุบัน 3.3	33.85	20.620	.698	.789
สภาพปัจจุบัน 3.4	33.85	20.397	.758	.782
สภาพปัจจุบัน 3.5	33.78	20.139	.665	.794
สภาพที่คาดหวัง 3.1	32.14	25.532	.418	.821
สภาพที่คาดหวัง 3.2	32.17	26.141	.397	.824
สภาพที่คาดหวัง 3.3	32.30	26.195	.287	.829
สภาพที่คาดหวัง 3.4	32.23	26.231	.321	.827
สภาพที่คาดหวัง 3.5	32.12	25.915	.349	.825

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 4.1	34.27	21.496	.674	.813
สภาพปัจจุบัน 4.2	34.33	20.514	.706	.808
สภาพปัจจุบัน 4.3	34.43	20.237	.772	.800
สภาพปัจจุบัน 4.4	34.27	19.361	.706	.810
สภาพปัจจุบัน 4.5	34.33	20.246	.710	.808
สภาพที่คาดหวัง 4.1	32.77	25.972	.317	.843
สภาพที่คาดหวัง 4.2	32.69	25.939	.393	.839
สภาพที่คาดหวัง 4.3	32.79	25.983	.353	.841
สภาพที่คาดหวัง 4.4	32.37	25.451	.478	.834
สภาพที่คาดหวัง 4.5	32.85	26.868	.188	.850

ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพปัจจุบัน 5.1	36.33	31.317	.831	.825
สภาพปัจจุบัน 5.2	36.40	32.657	.848	.823
สภาพปัจจุบัน 5.3	36.40	32.464	.864	.821
สภาพปัจจุบัน 5.4	36.50	31.092	.811	.828
สภาพปัจจุบัน 5.5	36.60	31.766	.821	.826
สภาพที่คาดหวัง 5.1	35.51	44.744	.193	.872
สภาพที่คาดหวัง 5.2	35.37	44.299	.278	.869
สภาพที่คาดหวัง 5.3	35.43	44.039	.303	.868
สภาพที่คาดหวัง 5.4	35.39	44.455	.252	.870
สภาพที่คาดหวัง 5.5	35.45	44.361	.292	.868



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

GRAD VRU



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุทัยธานี เขต ๒

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011SXU4O36028
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ณรงค์เดชา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย√ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ❒ ชาย 2. ❒ หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ตำแหน่ง

1. ❒ ครูผู้ช่วย 2. ❒ ครู คศ.1
3. ❒ ครู คศ.2 4. ❒ ครู คศ.3
5. ❒ ครู คศ.4 6. ❒ ครู คศ.5

4. ระดับการศึกษา

1. ❒ ปริญญาตรี 2. ❒ ปริญญาโท 3. ❒ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ทำงาน..... ปี

GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านที่เป็นปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรจะมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

5 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

s1 หมายถึง พึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อคำถามดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ <u>มากที่สุด</u>

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้ 2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล (ต่อ)	5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี										
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้										
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ										
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้										
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน										
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้										
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่										
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร										
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน										

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล										
3.1 ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร										
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้										
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน										
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน										
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก										
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล										
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม										
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้										
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร										
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล										
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไม่กลัวที่จะผิดพลาดในการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ										

GRAD VRU

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ										
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา										
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์										
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิ จิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์

GRAD VRU



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.ชัยบ้านส่ร้าง

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินเกียน

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโตนนท์บ้านกรด

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชิงช้า

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัลยาณมิตรวิทยา

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหล่ม

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาลอ (อุดมวิทยา)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล..... .....

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... .....

สาขาวิชา..... .....

3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

4. สถานที่ทำงาน..... .....

ผู้สัมภาษณ์ นางสุคนธา ณรงค์เดชา

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น.

สถานที่.....

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ท่านมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU

3. ท่านสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 แบบประเมิน

GRAD VRU



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุ่มพลนิกายาราม

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011I66D002259
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๐๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011VNDBA40500
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011S7U1519209
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011I66D002259
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตูน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....(ประถมนุเคราะห์)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔U๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011U0JBN21810
URL http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags

แบบประเมิน

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ณรงค์เดชา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อคำถามดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ มากที่สุด



การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน															
1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ															
1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน															
1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล															
1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ															
1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง															
1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหวและมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน															
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา															
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้															
2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม															

GRAD VRU

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล															
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม															
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา															
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม															
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา															
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา															
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่															
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม															
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน															
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ															

GRAD VRU

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น															
3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงาน															
3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา															
3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล															
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร															
4.1 ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ															
4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล															
4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล															
4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น															
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา															
4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง															

GRAD VRU

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน															
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน															
5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน															
5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ															
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน															
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน															
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา															
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากร ในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้															
5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน															

GRAD VRU

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU



ภาคผนวก ง
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

ดิฉันนางสุคนธา ณรงค์เดชา นักศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความถูกต้องทางด้านเนื้อหาความสอดคล้องตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดี และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสุคนธา ณรงค์เดชา
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้วิจัย

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 ข้อ

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

คะแนน -1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

3. แสดงความคิดเห็นในช่องข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ❐ ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ❐ ชาย 2. ❐ หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ตำแหน่ง

1. ❐ ครูผู้ช่วย 2. ❐ ครู คศ.1
3. ❐ ครู คศ.2 4. ❐ ครู คศ.3
5. ❐ ครู คศ.4 6. ❐ ครู คศ.5

4. ระดับการศึกษา

1. ❐ ปริญญาเอก 2. ❐ ปริญญาโท 3. ❐ ปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน..... ปี

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และ การทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี				
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้				
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ				
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้				
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล				
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน				
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้				
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่				
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร				
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน				
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล				
3.1 ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร				
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้				

GRAD VRU

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน				
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก				
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล				
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้				
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร				
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล				
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่กลัวที่จะผิดพลาดในการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ				
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ				
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา				
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์				
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร				

GRAD VRU

<u>ตอนที่ 3</u> ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

GRAD VRU

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ด้านความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล							
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล							
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างและทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล							
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับคนในองค์กรได้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ							
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

ดิฉันนางสุคนธา ณรงค์เดชา นักศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความถูกต้องทางด้านเนื้อหาความสอดคล้องตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดีและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสุคนธา ณรงค์เดชา
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้วิจัย

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

GRAD VRU

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ข้อ

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

คะแนน -1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

3. แสดงความคิดเห็นในช่องข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล..... .....

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... .....

สาขาวิชา.....

3. ตำแหน่งปัจจุบัน..... .....

4. สถานที่ทำงาน..... .....

ผู้สัมภาษณ์ นางสุคนธา ณรงค์เดชา

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น.

สถานที่.....

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. มีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร				
2. สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร				
3. มีวิธีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล ที่แปลกใหม่ ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร				
4. ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร				
5. สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

GRAD VRU

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
1. มีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. มีวิธีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

ดิฉันนางสุคนธา ณรงค์เดชา นักศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความถูกต้องทางด้านเนื้อหาความสอดคล้องตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดีและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสุคนธา ณรงค์เดชา
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้วิจัย

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยคาดว่า จะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีวิธีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

GRAD VRU

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของแนวทาง

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ ในระดับน้อยที่สุด



GRAD VRU

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง

1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม

2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม

2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม

2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา

2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม

3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน

GRAD VRU

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษาเพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

3.5 ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา

3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล

4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

4.1 ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล

4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล

4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น

4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง

4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน

5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

GRAD VRU

5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน				
1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ				
1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน				
1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ				
1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง				
1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน				
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา				

GRAD VRU

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้				
2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม				
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม				
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่ากันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา				
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม				
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา				
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา				
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่				
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม				
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน				
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ				
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น				
3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน				

GRAD VRU

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา				
3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล				
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร				
4.1 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา				
4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล				
4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล				
4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น				
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ				
4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง				
4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน				
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน				

GRAD VRU

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน				
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้				
5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

GRAD VRU

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล							
1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหวและมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
2.1 ผู้บริหารมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล							
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล							
4.1 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัลการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ							
5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

GRAD VRU

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสุคนธา ณรงค์เดชา
วัน เดือน ปี เกิด	2 มิ.ย. 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2561 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	14 ม.6 ต.บ้านเลน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา 13160

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU