



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

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

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

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รศ. ดร.จิตติพร พิชญกุล)
..... กรรมการ
(รศ. ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)
..... กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล)
..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สุคนธา ณรงค์เดชา. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล

บทคัดย่อ

การวิจัยวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 400 ท่าน โดยใช้สูตรขนาดตัวอย่างของ de Vaus และผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์จำนวน 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 ($M = 4.49, SD = .15$) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร และมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำดิจิทัล, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

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

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์ ดร.วิสส์พร จิโรจพันธุ์ นายพรคทวี จรีรัตน์ นายศรายุทธ์ ภาคาแพทย์ และ นายณภดล จันนุ่่ม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ข้อมูลหนังสือทุกเล่มในการอ้างอิง จนทำให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ผู้ให้กำเนิดและสั่งสอน อบรม เลี้ยงดู เป็นกำลังใจมาโดยตลอด และประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ ครอบครัว เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

สุคนธา ณรงค์เดชา

GRAD VRU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
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 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	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

3.1	ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	91
3.2	ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	97
3.3	ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	99
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
4.1	ผลการศึกษา ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	103
4.2	ผลการศึกษา ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	124
4.3	ผลการศึกษา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา 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 แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	174

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา 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 ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400).....	106
ตารางที่ 10	ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400).....	107
ตารางที่ 11	ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (n=400).....	108
ตารางที่ 12	ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400).....	109
ตารางที่ 13	ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดิจิทัล (n=400).....	110

ตารางที่ 14 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400).....	111
ตารางที่ 15 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400).....	112
ตารางที่ 16 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400).....	113
ตารางที่ 17 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400).....	114
ตารางที่ 18 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400).....	115
ตารางที่ 19 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดิจิทัล (n=400).....	116
ตารางที่ 20 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400).....	117
ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=400) ...	118
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400).....	119
ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล (n=400).....	120

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 ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเลไทยโปรดสัตว์	130

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุตรดิตถ์)	132
ตารางที่ 34 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n=9).....	137
ตารางที่ 35 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (n=9)	139
ตารางที่ 36 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารมี แนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน (n=9)	140
ตารางที่ 37 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหาร สามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ (n=9).....	141
ตารางที่ 38 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหาร สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ (n=9).....	142
ตารางที่ 39 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหาร สามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร (n=9).....	143
ตารางที่ 40 การประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารมี การสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการปฏิบัติงาน (n=9).....	144
ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	145

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	136
ภาพที่ 3 แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	147



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่งและบริการ หรือในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารสามารถกระทำได้ง่ายและรวดเร็วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม 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

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (ชรินทร์ จิตตสุโก, 2565) เช่นเดียวกับแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กล่าวถึงการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 และการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 อันจะเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็น ทวีคูณ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile learning) มาใช้มากขึ้น ดังนั้น การจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและจัดเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับ คนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561)

การขับเคลื่อนแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาประเทศไทยสู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตบนฐานของสังคมที่รู้จักคิด รู้เท่าทันและกำลังคน ที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล โดยมียุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ พัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล ยกระดับภาคเศรษฐกิจสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ขับเคลื่อนชุมชนสู่สังคมดิจิทัล และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับนวัตกรรมดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานภายใต้ดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักนํานโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ที่สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายสั่งการเป็นหนังสือราชการมายังสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีนโยบายกำหนดพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้อย่างชัดเจน และนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยเหลือแทบทุกภาระงาน และมีนโยบายอบรมความรู้ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้ในสถานศึกษา นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กำหนดนโยบาย ให้กับสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ นำไปสู่ การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลนักเรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา

งบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2563)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสพการณ์ทางการบริหาร การศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษา แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 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

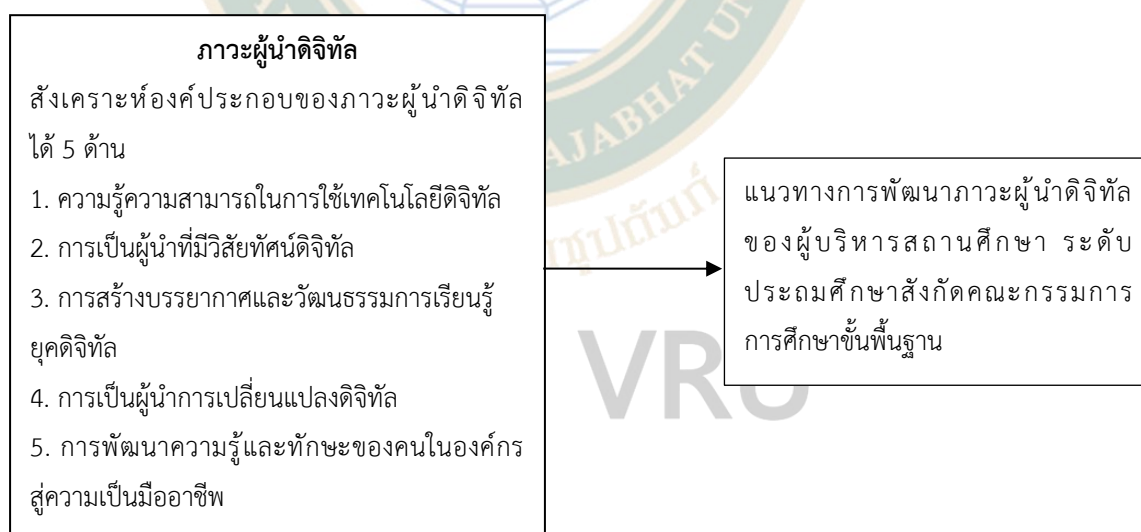
1.3.3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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 ภาคกลาง ตะวันออก 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

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) เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งแต่ละท่านมีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารสถานศึกษา 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 โดยเลือกแบบเจาะจงโดยมีคุณสมบัติดังนี้

1) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางด้านการบริหารการศึกษา และเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 2 ท่าน

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

3) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงานและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เป็นวิทยากรหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 ท่าน

4) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งเสริมหรือได้รับรางวัล เกี่ยวกับการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา

4.1) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

4.2) รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 ท่าน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ รักษาการผู้ดำเนินการ หรือรองผู้ดำเนินการสถานศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1.6.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม กระตุ้น ความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อดูการกระทำของตนด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นกว่าที่ได้คาดหวังไว้ มุ่งให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ตามดึงศักยภาพ ของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน 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) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ

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

1.6.3 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออก โดยมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้

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 สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการ และใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงที 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 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา

2.4.2 ประเภทนวัตกรรมจัดการศึกษา

2.4.3 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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 รณิธย์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้ว่าสามารถนำพาบุคลากร นำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิชาชล บำรุงภักดี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

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

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยการจะสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ชักนำและมีเทคนิคศิลปะให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ

ไทเกอร์ (2564) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัล โดยสามารถปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้

รัตนารณ วัชรอติยาพล (2563) กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นกิจวัตรประจำวันด้วยการจัดเตรียมเอกสาร จัดเก็บเอกสาร และค้นหาเอกสาร นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารงานชุมชน การวัดผลประเมินผล ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยการสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนทั้งภาพ เสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ การตั้งคำถามหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักเรียนและครู ส่งเสริมการสร้างความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ้อยแถลงการเรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เห็นความสำคัญของระบบดิจิทัล ยอมรับว่าการใช้ระบบดิจิทัลจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การจัดการเรียนรู้ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ

ชุดิรัตน์ กาญจนธนชัย (2562) ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาสร้างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบายระดับเขตและระดับประเทศ

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

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับ

หน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวเตอร์ การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ 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 การใช้โปรแกรมติดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับงานสอนประจำ การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบ การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นต้น

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

ในระหว่างดำเนินการโครงการ การประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณ ในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561) กล่าวถึง การค้นหาการบริหารโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และนำข้อมูล เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านไอที ด้านการค้นหาและใช้งานโดยจะต้องเข้าใจถึง ลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้ รวมไปถึงเรื่องของความปลอดภัยของครูนักเรียนและบุคลากร

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย

ธนกฤต พรหมนันท (2560) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการบริหารโรงเรียน กำหนดนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียน การสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการและดำเนินการในด้านการวัดผล และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพ สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครู และนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นแบบอย่างบุคลากร ดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เป็นปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัล และตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถ ดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของสถานศึกษา

Castle (2009) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลด้วยการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีวิชาชีพทางเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลและวัดผลประเมินผลนักเรียน เพื่อนำไป ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเผยแพร่หรือจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ดี ในการจัดการเรียนการสอนในระบบดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร ยังรวมถึงการสนับสนุนทรัพยากร ต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายงบประมาณ อินเทอร์เน็ต ให้กับคุณครูและบุคลากรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคม

ดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกจัดเตรียมการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัลอีกด้วย รวมถึงมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร มาตรการความรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นบนระบบออนไลน์

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในการสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำดิจิทัล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

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

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

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตั้งใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัฒนางศ์ ดอกไม้ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

นฤมล คุณาแก้ว (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โนมน้าวใจ เป็นที่พึ่งของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความสำคัญข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหาร สถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสพผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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 “ซ้ำเกินไป” การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวภาวะผู้นำจะ “ชนะครั้งเดียว” ไม่พอ ซึ่ง Steven Jobs เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัทแอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี

3) เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียง สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

4) การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคือการพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิม ๆ

5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ “Digital Worker” เชื้อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า “Collaborative Robot” หรือ “Cobot” ตามกฎ 3 ข้อ ของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ ชีวิน อ่อนละอ และคณะ, (2563) จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อ ข้างต้นมีความสอดคล้องกับจิริพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวา สารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย การเปลี่ยนแปลงมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญ แก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมีมติสุดท้าย คือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้ พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวีสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562)

Gardner (2006 อ้างถึงใน เกตุชญา วงษ์เพิก, 2564) กล่าวถึง เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลก็คือ การจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่ นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อม สำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียน ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปความสำคัญ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการ

ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติของมหาวิทยาลัย

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

Lewin (1951) ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตตานิยมหรืออัตตา (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 ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Fiedler (1970) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุปบัติการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งถือเป็นทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่า การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดในสถานการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่าย ๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นถือว่า การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษยและแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์การเป็นหลัก

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 ซึ่งปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น 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

เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็น นักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัย จากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

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

1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ใ้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมใ้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมใ้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะใ้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใ้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ใ้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใ้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมใ้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารใ้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการใ้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบน

และระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

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

- 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
- 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
- 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

Hersey and Blanchard (1988) โดยคิดค้นทฤษฎี โดยจะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตาม (followers) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยกล่าวว่าผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม) จะมีระดับความพร้อม (readiness) ที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีความพร้อมในงานใน 2 ลักษณะคือ มีความสามารถ (ability) ที่ได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะ และมีความเต็มใจในการทำงาน (willingness) ได้แก่ มีความมั่นใจและเต็มใจ ทฤษฎีนี้ได้อธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด
- 2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยแนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี
- 3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

Bass & Avolio (1994) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาศึกษาเสนอในปี 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 สิ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

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

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

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

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

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่าง ๆ

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิง ปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) Burns เขียนหนังสือชื่อ leadership โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทาง การเมืองนั้นมี 3 ลักษณะ	ทฤษฎีพฤติกรรม ผู้นำ (Behavioral Theories) Kurt Lewin แบ่ง ลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ	Hersey and Blanchard แบ่ง ภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ	Rensis Likert และสถาบันวิจัย สังคม มหาวิทยาลัย มิชิแกน แบ่งลักษณะผู้นำ เป็น 4 แบบ	ทฤษฎีเชิง สถานการณ์ (Contingency Theory) แนวความคิด ทางการบริหารเชิง สถานการณ์ มี 2 ลักษณะดังนี้	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึงความเป็น ผู้นำที่เกิดขึ้นเมื่อ ผู้นำช่วยยกระดับ ความสนใจของ ผู้ร่วมงานและ ผู้ตาม เพื่อดู การกระทำของตน ด้วยวิสัยทัศน์ ใหม่ ๆ โดยผู้นำเชิง ปฏิรูปจะสร้าง ความตระหนักถึง การปฏิบัติภารกิจ หรือวิสัยทัศน์ของ องค์กรและพัฒนา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ติดตาม ให้มีความสามารถ และศักยภาพใน ระดับที่สูงขึ้น	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำต้อง เป็นผู้เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้ตาม กระตือรือร้น ของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อต้องการกระทำของตน ด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม ทำงานได้ดีขึ้นกว่าที่ได้ คาดหวังไว้ มุ่งให้ผู้ตาม เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตาม ตั้งศักยภาพของตนเองออกมา ใช้ในการทำงาน และต้องได้ผล เกินเป้าหมายที่กำหนด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
1. ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน (transactional leadership) เน้นการแลกเปลี่ยน ประโยชน์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานต่างก็มี อิทธิพลซึ่งกัน และกัน ต่างอำนาจ ประโยชน์ซึ่งกันและ กัน ต่างฝ่ายต่าง ได้รับผลประโยชน์ ตอบแทน	2. ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้ การตัดสินใจของ กลุ่มหรือให้ผู้ ตามมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การตัดสินใจ ตามมีส่วนร่วม	3. ผู้นำแบบเน้น การทำงานแบบ มีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะ คอยอำนวยความสะดวก แตกต่าง ๆ ใน การตัดสินใจ คอยให้ ความช่วยเหลือใน ด้านต่าง ๆ ทั้ง ทางตรงและ ทางอ้อม	4. แบบมีส่วนร่วม อย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความ ไว้วางใจ และเชื่อถือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับ ความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา เสมอ	1. รูปแบบของ ผู้นำที่มุ่ง ความสัมพันธ์ (Relationship- oriented leader) เป็น ผู้นำที่มุ่ง ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้าง ความไว้วางใจ ความเคารพ นับถือ และรับ ฟังความต้องการ ของพนักงาน	2. ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ. 1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ. 1988)	Likert (ค.ศ. 1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
2. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของ ผู้นำไม่รวม ผู้ปฏิบัติงานและ สถานการณ์ ซึ่งมี ความเชื่อว่า ผู้นำจะเป็น ตัวกระตุ้นให้ สมาชิกเกิดความ สนใจตนเองที่จะ ปฏิบัติงานใน องค์การ		2. ผู้นำแบบขาย ความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะ คอยช่วยแนะว่าผู้ ตามขาด ความสามารถ ในการทำงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้อง คอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตาม เข้าใจ จะทำให้ผู้ตาม เข้าใจและตัดสินใจ ในการทำงานได้ดี			1. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลง ความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าที่ คาดหวัง ทำโดยผ่าน องค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยใช้โมเดล “4I’s” (Four I’s) 1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้นำจะต้องมีสัจทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยัง ผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ. 1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ. 1988)	Likert (ค.ศ. 1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					1) การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) คือ ผู้ที่จะต้อง มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอด ไปยังผู้ตาม ผู้ที่จะมี ความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่ อารมณ์	มีการแสดงออกซึ่งความ กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติ ที่ดีและการคิดในแง่บวก 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับ สถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (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) ผู้นำ จะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติ ที่ดีและการคิด ในแง่บวก	และเป็นพี่ปรึกษา (Advisor) ของ ผู้ตามแต่ละคน เพื่อ การพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่ เป็นพิเศษในความต้องการของ ปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (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) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ. 1967)	Hersey and Blanchard (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						

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ. 1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ. 1988)	Likert (ค.ศ. 1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
	1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออิตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอน ซึ่งอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน		1. แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบใช้ญูงมากกว่า การชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง	2. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task -oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานไว้ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (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) จะให้อิสระกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มที่ ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา จะไม่มี การกำหนด เป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ	4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้ คำแนะนำ และช่วยเหลือ เล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตัดสินใจและตัดสินใจ เอง ทุกอย่าง เพราะถือว่า ผู้ตามที่มี ความพร้อม ในการทำงาน ระดับสูงสามารถ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพได้	3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความ ไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิด และความเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ				

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ.1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ.1988)	Likert (ค.ศ.1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
		1. ผู้นำแบบบอก ทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้ คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่าง ใกล้ชิด	2. แบบใช้อำนาจเพียง เมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจ โดยการให้รางวัลแต่ บางครั้ง ขู่ลงโทษ รับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา			

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Burns (ค.ศ. 1978)	Lewin (ค.ศ. 1967)	Hersey and Blanchard (ค.ศ. 1988)	Likert (ค.ศ. 1981)	Fiedler (ค.ศ. 1970)	Bass and Avolio “4I’s” (Four I’s) (1994)	ผู้วิจัย
					3. ภาวะผู้นำแบบปล่อย ตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่ ภาวะผู้นำ	

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 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารข้อมูล ซึ่งต้องใช้ทั้งทักษะทางความคิดและทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำด้านดิจิทัลต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีที่มีบทบาทในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ และคุณลักษณะอื่น ๆ

2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ของตนได้ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม มองเห็นความเป็นไปได้ที่ยังไม่เกิดขึ้น เชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งที่เป็นไปได้ให้เป็นไปได้

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 การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

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

4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กรจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์

สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

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

สุจรรยา ขาวสกุล (2563) ศึกษาองค์ประกอบและดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

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) การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นอย่างดี

9) นำแพลตฟอร์มดิจิทัลไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้

10) การมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11) การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล

1) การพัฒนาครูให้มีทักษะและความเข้าใจในการออกแบบหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2) การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมที่ล้ำสมัยในการจัดการเรียนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ในการแก้ปัญหาทั้งในและนอกห้องเรียน

3) การส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการสอนให้คิดวิเคราะห์ สนับสนุนให้ค้นคว้าความรู้บนโลกออนไลน์

4) การจัดสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน

5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างปลอดภัย

6) การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนในการเรียนรู้

7) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน

8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย

9) การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้

10) การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-learning)

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร

1) การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับบุคคลในองค์กรแบบเป็นกันเอง

4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำความเข้าใจในเรื่องที่สื่อสารเป็นอย่างดี

6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูล

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

1) การสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

2) การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว

3) การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

4) การเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการสื่อสาร

5) การปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ทำงานได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

6) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา

7) การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

8) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

- 2) การอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างความสัมพันธ์ของทีม
- 5) การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม
- 7) การสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
6. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 1) การวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
- 4) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร
- 5) การสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายในอนาคต ด้วยการสื่อสารเชื่อมโยง
- 6) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์
7. พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล
- 1) การทำวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอน
- 2) การศึกษาจากผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) การสร้างแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวก
- 4) การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตอบสนองต่อการทำงานทั้งในรูปแบบของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการต่าง ๆ
- 5) การมีทักษะในการสร้างเนื้อหาในรูปแบบของดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ
8. พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1) การอบรมพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) การศึกษาหาความรู้จากหลากหลายช่องทางในรูปแบบออนไลน์
- 3) การพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างเป็นระบบ

4) การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ

5) การพัฒนาทักษะใหม่เพื่อจัดการกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น หุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (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

ดิจิทัลที่แปลกใหม่เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

3) การเป็นผู้นำดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล

4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

5) การบริหารจัดการโครงสร้าง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้

จุรากรณ์ 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

4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมและเป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม



GRAD VRU

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามแนวคิดนี้การบริหารและการและนักวิจัยต่าง ๆ

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รจนาภรณ์ ลักษณ์ะดี (2565)	ผู้วิจัย
1. ต้องมีความรู้ ด้านดิจิทัล คือ ความสามารถ ในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อ ค้นหา ประเมิน สร้างและ สื่อสารข้อมูล ซึ่งต้องใช้ทั้ง ทักษะทาง	3. ความสามารถในการ การนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถเรียกใช้ ข้อมูลสารสนเทศ ได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดย นำมาใช้ได้อย่างไม่ จำกัด ทำให้เกิด ประโยชน์	1. ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1) การมีความรู้และ ทักษะในการใช้ เครื่องมือดิจิทัล ต่าง ๆ เช่น อีเมล Video Conference Wiki Messaging Collaboration Tools การแชร์ ข้อมูล 2) การมีความสามารถ คัดกรองข้อมูล รวบรวมข้อมูลได้จับ	1. ด้านความสามารถ ในการใช้เครื่องมือ ทางดิจิทัล คือ สามารถใช้งานเกี่ยวกับ สื่อสารทางสังคมออนไลน์ เช่น facebook, line ใช้เทคโนโลยีช่วย ในการประชุมปรึกษาหารือ เช่น video conference, video call meet, Zoom, Microsoft Teams เป็นต้น	4. ความสามารถในการ ใช้ดิจิทัล คือ พฤติกรรม ของผู้บริหารที่ แสดงออกถึง ความสามารถ เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิด สร้างสรรค์ใน การวิเคราะห์เนื้อหา ดิจิทัล ที่มีคุณภาพ พร้อม ทั้งค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ	2. การบริหารงาน โดยใช้ข้อมูล สารสนเทศ คือ การค้นหา การบริหารโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ สามารถ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จาก การค้นหา เพื่อประกอบ การตัดสินใจ และนำข้อมูล เหล่านั้นไปใช้ให้เกิด ประโยชน์และ มีประสิทธิภาพ	1. ความรู้และ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถในการ วางแผน และใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการ ทำงาน และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการ สื่อสาร เพื่อเข้าถึง แหล่งบริการ สารสนเทศ และเพื่อนำมาใช้ บริหารจัดการ

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
ปัญญาและด้าน เทคนิค	ในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับ องค์กรตั้งแต่ การทำงาน ประจำวัน การวางแผน กลยุทธ์ การบริหารจัดการ คุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง โดยใช้ แหล่งข้อมูล สารสนเทศอย่างมี ประสิทธิภาพ	ไวเพื่อใช้ประกอบ การตัดสินใจ 3) การมีความ คล่องตัวยืดหยุ่น และปรับตัวได้ ในโลกดิจิทัล 4) การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเสริมสร้างความ รู้ของบุคลากรในองค์กร 5) การประชาสัมพันธ์ หน่วยงาน ผ่านช่องทางอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์อย่าง คอมพิวเตอร์หรือ สมาร์ตโฟน 6) การใช้ประโยชน์ จากเครื่องมือโซเชียล มีเดียเพื่อสร้าง เอกลักษณ์		รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะเทคนิค ทางด้านดิจิทัล		ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถ ในการจัดระบบ สารสนเทศ สถานศึกษาให้อยู่ใน รูปแบบเทคโนโลยี ที่จะทำได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		7) การมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการการเป็นที่ยอมรับ 8) การมีความสามารถใช้สื่ออุปกรณ์ดิจิทัลและแอปพลิเคชัน ต่าง ๆ เป็นอย่างดี 9) นำแพลตฟอร์มการเรียนรู้ไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ได้ 10) การมีความสามารถในการวิเคราะห์ และตัดสินใจนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ต (Big Data) มาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 11) การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุรธยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
2. เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ และสามารถ สร้างแรง บันดาลใจให้ ผู้อื่นเพื่อ วิสัยทัศน์ของ ตนได้ ซึ่ง หมายความว่า ผู้นำดิจิทัล จำเป็นต้องเป็น นักเล่าเรื่อง ที่ยอดเยี่ยม เนื่องจาก เรื่องราว ต่าง ๆ ทำให้ เกิดอารมณ์ ซึ่งช่วยให้ ผู้นำดิจิทัล	1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้อง มีวิสัยทัศน์ สามารถ แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบ ยอดเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง องค์กรด้วย การพัฒนา นวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ ดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความ เลิศขององค์กร	6. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล 1) การวิเคราะห์ แนวโน้มและ คาดการณ์อนาคต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ 2) การวิเคราะห์ ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดแผน ยุทธศาสตร์รักษา ความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์		2. การมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถมองการณ์ ไกลเพื่อความสำเร็จ ในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหาร จะต้องขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัล ที่แปลกใหม่เพื่อ เป็นโอกาสใน การแข่งขันและมี ความเข้าใจใน เทคโนโลยีและ กลยุทธ์ที่สนับสนุน เป้าหมายขององค์กร	1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล สามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ลงสู่การ ปฏิบัติ มีการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ขององค์กร ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของ องค์กร กระตุ้นให้ สนับสนุน การทำงานทางดิจิทัล ด้วยการสร้าง แรงจูงใจสอดคล้อง กับความต้องการ ดิจิทัลของแต่ละ บุคคลได้อย่างถูกต้อง	2. การเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถวิเคราะห์ ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัล ที่แปลกใหม่ และ สามารถประยุกต์ใช้ ดิจิทัลเพื่อยกระดับ ความเป็นเลิศ ขององค์กร พร้อมทั้ง สร้างแรงจูงใจให้คน ในองค์กรมีส่วนร่วม และมีเป้าหมาย เดียวกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
เชื่อมโยงและ จุดใจผู้ได้นี้ได้	การเข้าใจกลยุทธ์ที่ สนับสนุน เป้าหมายจะเป็น การเพิ่มโอกาสใน การแข่งขัน ขององค์กรด้วย นวัตกรรมดิจิทัล	4) การวางแผนและ กำหนดเป้าหมายใน การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ ในองค์กร 5) การสร้างแรง จูงใจให้ทุกคนเห็น ภาพเป้าหมายใน อนาคต ด้วยการใส่สื่อ โซเชียลมีเดีย 6) การนำโซ เชียลโนโลยีดิจิทัล มากำหนดวิธีการหรือ แนวทางในการ ดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์			กระจายวิสัยทัศน์ ดิจิทัลให้บุคลากร นำไปปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงษ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จิพันธ์สุข (2564)	รจกานันท์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
3. ไม่กลัวที่จะทดลอง คือ ผู้นำดิจิทัล ไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยง หรือล้มเหลว นวัตกรรมและความก้าวหน้า ไม่สามารถทำได้ ซึ่งหมายความว่าพอเราต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่อนุญาต	5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (DigitalAge Learning Culture) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติ		3. ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมายการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการรวบรวม จัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลนั้น คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล	1. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ สถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในเรื่องของการเคารพลิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้	3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลและให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทรสุข (2564)	จุฬารณีย์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
ให้พนักงาน ล้มเหลวและทำ ผิดพลาดโดยไม่ มีผลกระทบ สิ่งนี้กระตุ้นให้ พวกเขาทดลอง และคิดค้นและ ช่วยให้บริษัท เติบโต	ในองค์กร จนเกิด เป็นวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในโลกดิจิทัล ในองค์กรได้อย่าง ทั่วถึง			ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีด ความสามารถ ให้คนครูสร้างนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีในการ เรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นแบบอย่าง บุคลากรดิจิทัล อย่าง มีคุณธรรมจริยธรรม	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
4. ทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยการ ความสะอาด ผู้นำดิจิทัล หน้าที่เป็น สื่อกลาง ระหว่างผู้ที่ ไม่ได้เติบโต มากับ อินเทอร์เน็ต และสื่อใหม่กับ ผู้ที่ใช้ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยี เพื่อให้บริษัท ประสบ ความสำเร็จใน		4. การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ดิจิทัล 1) การสร้างแรง บันดาลใจใน การเปลี่ยนแปลง บุคลากรในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงาน 2) การใช้เทคโนโลยีใน การวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อ การตัดสินใจที่รวดเร็ว 3) การพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้เพื่อ เตรียมพร้อมสู่ การเปลี่ยนแปลง	5. ด้านการวัดและ ประเมินผล ใช้เทคโนโลยี ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และแปล ผลการวิเคราะห์ ใช้ เทคโนโลยีในการวัดผล และ ประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน ใช้ เทคโนโลยีในการวินิจฉัย และประเมินระบบการ บริหาร จัดการภายใน สถานศึกษา ประเมิน คุณภาพของเทคโนโลยีที่ ใช้ในสถานศึกษา	3. การเป็นผู้รับผิดชอบ ของ ผู้บริหารใน การปฏิบัติงาน ให้เป็นตัวอย่าง ที่สามารถใช้ดิจิทัล ที่สามารใช้ในการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ ผู้บริหารยุคใหม่ ต้องสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นผู้นำ บริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในการทดลองและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล	3. การส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีมาใช้ใน การเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการสนับสนุน โปรแกรมช่วยสอนที่ ใช้ลักษณะในการ นำเสนอที่ หลากหลาย สนับสนุน โปรแกรม ช่วยสอนทั้งภาพ เสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิด ความสนใจ การเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดการ ส่งเสริมการจัดการ	4. การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงดิจิทัล ผู้บริหารที่ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลกับ การปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับ คนในองค์กรได้มี ความสามารถใน การปรับเปลี่ยน บุคลากร และกระตุ้น บุคลากรให้สามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ภายใต้สภาพแวดล้อม ดิจิทัล

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
การเปลี่ยนเป็น องค์กรดิจิทัล		4) การเป็นผู้นำ ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรม การสื่อสาร 5) การปรับเปลี่ยน บุคลากรให้ทำงาน ได้ภายใต้สภาวะ แวดล้อมดิจิทัล 6) การส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกดิจิทัลใน สถานศึกษา 7) การกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่า ของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล 8) การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการแก้ ปัญหาในการปฏิบัติงาน			เรียนรู้รูปแบบ ออนไลน์	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพยาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
5. ให้ ความสำคัญ กับคนก่อน เสมอ คือ ผู้นำ ด้านดิจิทัลมี การสร้าง โครงสร้าง พื้นฐานดิจิทัล และนำ กระบวนการ และเครื่องมือ ใหม่ ๆ มาใช้ ให้สอดคล้อง กับเป้าหมาย และกลยุทธ์ ของบริษัท แต่	4. ความเข้าใจใน ความรู้และทักษะ ความสามารถของ คนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหาร สถานศึกษา จะต้องเข้าใจขีด ความสามารถของ คนในองค์กร จัดการและสร้าง สมดุลของทักษะ ความสามารถของ คนในองค์กรให้ เหมาะสมกับ		4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมให้บุคลากร และผู้เรียนได้พัฒนา ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี โดยอาศัย เครือข่ายเทคโนโลยี ของวิทยาลัยในพื้นที่ และของชุมชนร่วมกัน			5. การพัฒนาความรู้ และทักษะของคนใน องค์กรสู่ความเป็นมือ หมายถึง คำนึงถึงขีด ความสามารถของคน ในองค์กร นำมา วางแผนและพัฒนาให้ บุคลากรสามารถ พัฒนาความรู้และ ความสามารถ โดย การนำนวัตกรรม ดิจิทัลใหม่ ๆ มา บูรณาการและใช้ จัดการกับปัญหา ในการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน

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
ผู้นำด้าน ดิจิทัลที่ ยิ่งใหญ่เข้าใจดี ว่าถึงแม้ การบรรลุ วัตถุประสงค์ ทางธุรกิจ จะมี ความสำคัญ แต่ผู้คนที่ต้องมา ก่อนเสมอ	สถานการณ์ สามารถจัดการกับ ปัญหาในการ ทำงาน การสร้างสรรค์ นวัตกรรมดิจิทัล ใหม่ การเป็น ผู้ประกอบการ ความเป็นมือ อาชีพใน การทำงานตาม แผนที่กำหนด การจ้าง บุคลากรที่มี ความรู้ความคิด เชิงนวัตกรรม					การปฏิบัติงาน สู่ความเป็นมืออาชีพ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
	2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่า จะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างไร คล่องแคล่ว เชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยี	3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร 1) การสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	2. ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สนับสนุนให้มีจิตสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัย และระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
	สามารถจัด สภาพแวดล้อม การเรียนรู้และ นวัตกรรมการจัดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศ ให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และ การเสริมสร้างพลัง อำนาจด้วย เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล ต่าง ๆ	4) การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการทำ ความเข้าใจเรื่อง ที่สื่อสารเป็นอย่างดี 5) การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสืบค้น ข้อมูล				

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) การส่งเสริมให้ครู ปรับกระบวนการสอน ให้คิดวิเคราะห์ สนับสนุนในทัศนความ ความรู้รอบ โลกออนไลน์ 4) การจัดสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีดิจิทัลที่ ตอบสนองความต้องการ การที่หลากหลายของผู้เรียน 5) การส่งเสริมให้ ผู้เรียนรู้จักใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลใน การแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง อย่างปลอดภัย				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		6) การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนในการเรียนรู้ 7) การจัดหัวข้อชุดอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน 8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย 9) การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 10) การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (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. ทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เห็นวาทะตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 2) การอำนวยความสะดวกและมีส่วนรวมในชุมชน และการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การให้บุคลากรมีส่วนรวมในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างความสัมพันธ์ของทีมงาน		5. การบริหารจัดการโครงสร้างพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการสร้างความสามารถเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันและมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ชาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทรัสข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		7. พัฒนารวัตกรรม ดิจิทัล 1) การทำวิจัย ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาหรือ แก้ปัญหากระบวน การเรียนการสอน 2) การศึกษาจากผู้ ทำงานประสบ ผลสำเร็จด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้าง แพลตฟอร์ม การประชาสัมพันธ์ เชิงบวก				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Tran (2017)	ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2562)	สุจรรยา ขาวสกุล (2563)	เฉลิมพล วงศ์พระลับ และคณะ (2564)	จิตรกร จันทร์สุข (2564)	รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565)	ผู้วิจัย
		4) การสร้าง นวัตกรรมใน รูปแบบต่าง ๆ 5) การมีทักษะใน การสร้างเนื้อหาใน รูปแบบของดิจิทัล รูปแบบต่าง ๆ 8. พัฒนาค้นแค้นด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 1) การอบรมพัฒนา ตนเองด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การศึกษาหาความ รู้ในรูปแบบออนไลน์				

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) การพัฒนา ความสามารถใน การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหาร 4) การพัฒนาทักษะ ในการใช้เทคโนโลยี ทันสมัยรูปแบบ ใหม่ ๆ เสมอ 5) การพัฒนาทักษะ ใหม่เพื่อจัดการกับ เทคโนโลยีใหม่ เช่น หุ่นยนต์ปัญญา ประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (IoT)				

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลขององค์ประกอบต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจถึงบริบทและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปแบบเทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลและ ให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

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 เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง 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 ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลหรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กร

เชาวเรศ ใจหัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือ

วัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือการกระทำที่ผู้อื่นจัดให้

จากความหมายของการพัฒนาและแนวทาง สามารถสรุปความหมาย การพัฒนาแนวทางได้ว่า หมายถึง การจัดให้มีขึ้น หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ กระบวนการ วิธีการ หลักการที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

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 มีอิสระภาพในการบริหารจัดการ 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

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 ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ภิญโญ สาร (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ 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 เพื่อให้บริการทางการศึกษา แก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมบุรณ์ พรรณนาภ (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 ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม สู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ ด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาแส (2543) ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจสร้างสรรค์คือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนชาติโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก 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) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่า หลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหารหรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน (Management of 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 การประเมินผล การจัดการศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือ ทฤษฎีอุปบัติการณ์ (Contingency Theory)

การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ควรจะใช้

การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงหลักมนุษยและแรงจูงใจ 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 มีวัฒนธรรมย่อยครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

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

2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need - Dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบัน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการ การยอมรับ บางคน ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่ (พิสมัย ถิระแก้ว. 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 แต่สิ่งที่มนุษย์ ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับ การตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่ง ตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ มีการตอบสนองทันที สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้เสนอสมมติฐานดังนี้

1. ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

1.1 ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบ หลีก ปิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส

1.2 มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุมสั่งการ หรือบังคับให้ทำงาน ตามจุดประสงค์ขององค์กรให้สำเร็จ

1.3 โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

2. ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

2.1 การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน

2.2 มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้ บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ช่มชู่ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

2.3 มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานขององค์กร ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ

2.4 เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

2.5 มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียว และว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

2.6 สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ (ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2557)

ทฤษฎี Z

ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ 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 ภิญญภาพสกุล, 2559 น. 13)

4. ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steers, 1977)

องค์กร ประกอบด้วย บุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือสอดแทรกอันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มบุคคล ในอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยตรง ทั้งนี้เพราะว่า การปฏิบัติงาน ภายในองค์กร

มีบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติ ฉะนั้นปัจจัยการบริหารที่ได้รับการวางแผนมาเป็นอย่างดีแล้ว จะเป็นเครื่องมือ เป็นยุทธศาสตร์อันสำคัญในการบริหารองค์การ ปัจจัยการบริหารของสตีเยอร์ส (Steers, 1977) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารไว้ว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้นปัจจัยการบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการบริหาร สถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง การสานความสัมพันธ์ด้านทรัพยากรด้านมนุษย์ ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ ประกอบด้วย

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช (2541 น. 159) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความมากน้อย ของการที่อำนาจ และสิทธิอำนาจได้รับการกระจายลงไปตามชั้นของการบังคับบัญชาในองค์การ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2543 น. 296) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปยังระดับ ต่ำเป็นอันมาก

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) แนวคิดเรื่องของการแบ่งส่วนงาน ไปตามความชำนาญเฉพาะทางหรือเฉพาะหน้าที่ เริ่มจากกระบวนการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นผลงานของเทเลอร์ (Taylor) เมื่อปี ค.ศ. 1911 ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการเพิ่มผลผลิตตามแนวความคิดนี้มีอยู่ว่า การแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้น เพราะวิธีการดังกล่าวเปิดโอกาส ให้พนักงานแต่ละคนได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนส่งเสริม กิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สูงมากขึ้น แต่จากการนำสมมติฐานดังกล่าวไปทดสอบก็ปรากฏว่า ถึงแม้ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ทำให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเพิ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น แต่ก็มักมีผลเสียต่อพนักงานในแง่ของทัศนคติเกี่ยวกับงาน สุขภาพและความสามารถที่จะอยู่ใน องค์การต่อไป ดังนั้นประโยชน์ที่ได้จากความชำนาญพิเศษในแง่ของการเพิ่มผลผลิตมักถูกกลบล้างไป ด้วยผลลบในทางลบ เช่น การนัดหยุดงาน การบ่อนทำลาย การเปลี่ยนงาน การขาด การลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาว่าสามารถรักษาสัมดุลระหว่างประโยชน์กับความสูญเสียอันเกิดขึ้นจาก วิธีการนี้ให้รอบคอบได้อย่างไร จึงจะสามารถสร้างโครงสร้างขององค์การที่มีความเหมาะสมได้ และสมยศ นาวิการ (2544 น. 238) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ทำได้โดยการ ปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่มีจุดอ่อนจุดแข็ง

และความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายไปยังใครได้

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

สเตียร์ส (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 สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวไว้ว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งถ้าจะได้บรรยากาศองค์การสมบูรณ์ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ สร้างบรรยากาศเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงานในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ขาดความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ในทำนองเดียวกับ สเตียร์ส (Steers, 1977) เสนอว่า ความประพฤตินิสัยสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์การ และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานที่สุด ประสิทธิภาพของงานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ การให้รางวัล เป็นเสมือนหนึ่ง การชมเชย พิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ การพิจารณาตามงานแต่ละอย่าง ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การ ได้เป็นอย่างดีก็จะถือว่ามีความคุ้มค่า นำไปสู่การได้รับรางวัลและความพึงพอใจ

2.2.4 การลงโทษจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลทางลบในระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรมก็คือ การให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการประสบความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงาน เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนที่มีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

2.2.5 ความมั่นคงกับความเสี่ยงสิ่งแวดล้อม มีอำนาจ และอิทธิพลที่สร้างภาวะไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอน เหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ จึงไม่ยากเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพ่วงกับปัญหาความมั่นคงของตน

2.2.6 ความเปิดเผยและการปกป้องความเปิดเผย เป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การเปิดเผยเรื่องขององค์การที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้น ยังผู้นำมีการเปิดเผยข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์การ

ว่ามีความคิดหรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็จะขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจก็คือ มีทั้งการป้อนกลับ การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหมายถึง บรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทั้งวัฒนธรรมของโรงเรียน การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เช่น อิทธิพลทางการเมือง กฎหมายและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ เทคนิค การจัดการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น

3. ด้านลักษณะบุคคล

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร สเตียร์ส (Steers, 1977 น. 110) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลในองค์กรที่มีพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องด้วยกัน คือ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ประการแรกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประการที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร (Sense of belonging) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 น. 38) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกขององค์กร ความผูกพันจิตใจ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแรงจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร การวิเคราะห์ลักษณะ จิตวิทยาของคน ทำให้เราทราบถึงธรรมชาติทางจิตใจ และความต้องการของมนุษย์ และสเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร และประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์กร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันสูงก็มักจะมี ความตั้งใจในการทำงานสูงด้วย ซึ่งเป็นผลให้สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนมีความรู้สึกที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก

3.2 การจูงใจ (Motivation) มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่น่าสนใจ ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2547) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่ต้องการ

จัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับ ทองใบ สุดชาติ (2543) สรุปไว้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายส่วนบุคคล และวิโรจน์ สารรัตน์ (2542) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคล และจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจซึ่งประกอบด้วยการคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

3.3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Role operation) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่องค์การที่จะต้องได้รับการตอบสนอง จากคนในองค์การเพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ข้อหนึ่ง คือ องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคคลขององค์การได้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (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 ในขณะที่เดียวกันองค์การที่มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ

4. ด้านนโยบายการบริหาร

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

4.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal setting) การกำหนดเป้าหมายเป็นภารกิจของผู้บริหารองค์การจะต้องจัดทำโดยผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนด

แนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การที่มีรายละเอียดให้สามารถนำไปสู่ความปรารถนา หรือ ความต้องการอย่างชัดเจนมากที่สุด ความชัดเจนของแนวทางการดำเนินงานองค์การ คือ เป้าหมาย ของแผนงาน แผนงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินงาน ที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ ในองค์การนั้น หากปราศจากเป้าหมายแล้วผลงานก็คงไม่บรรลุถึงความสำเร็จและองค์การก็คงไม่สามารถคงอยู่ หรือดำเนินงานต่อไปได้ซึ่ง ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) สรุปว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง สภาพการณ์ที่หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระดับองค์การ เป้าหมายของแต่ละระบบย่อยและเป้าหมาย ของบุคคลมีกระบวนการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นแนวทาง ในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุภารกิจ และทำให้องค์การ สามารถอยู่รอดได้ระยะยาว และ สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จ ได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะ ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ จำเพาะเจาะจงและชัดเจน

4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource acquisition utilization) สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า เมื่อได้มีการตัดสินใจแนบนแล้วเป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์การจะเป็นไปในทิศทางใดแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหารจะต้องจัดหา ทรัพยากรและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ การประสานระบบและการประสานงาน บทบาทที่สำคัญ คือ การบำรุงรักษา และประสานงานแบบย่อยต่าง ๆ ให้สามารถรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละระบบย่อย จะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรพอเพียงที่จะรักษาสภาพไว้ได้ บทบาทของนโยบายจะให้แนวทาง สำหรับการตัดสินใจ ตกลงใจ ในงานประจำของพนักงานอาจช่วยให้การประสานงาน ระหว่าง หน่วยงานดีขึ้นและช่วยโอกาสที่จะกระทำผิดพลาด และระบบควบคุมองค์การจะต้องมีวงจร ในการป้อนข้อมูลย้อนกลับ วงจรข้อมูลแฝงอยู่ในระบบด้วย แต่อย่างไรก็ตาม บางโอกาส นโยบาย ก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์การด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอนการทำงาน เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป ความจำเป็นอุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวขององค์การ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำต้องระมัดระวัง การใช้นโยบายให้ มีความเหมาะสมเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็นเครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรค ต่อประสิทธิผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541) ให้นิยามว่าการดำเนินงานหรือประกอบกิจ ขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การ ทรัพยากรและคน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน นี้ ทรัพยากรเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจของ องค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้ ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหารในการบริหาร

ทรัพยากรการศึกษาอาจมองได้ 2 ด้าน คือ ในฐานะ ผู้ใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และในฐานะ ผู้แสวงหาทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 การกำหนดนโยบายและแผนของสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่า ในช่วงเวลา ต่าง ๆ นั้น จะต้องจัดทำกิจกรรมอะไรอย่างใดบ้าง อันจะเป็นแนวทางในการแสวงหาหรือ กำหนด ทรัพยากรที่จะต้องใช้ในสถานศึกษา

4.2.2 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรวบรวมความต้องการ ด้านทรัพยากรจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม โดยการจัดทำในรูปของแผนงาน จำแนกเป็น หมวดหมู่ ที่ต้องการอย่างชัดเจน

4.2.3 การแสวงหาทรัพยากร นับเป็นบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การแสวงหาทรัพยากรการศึกษานั้น จะต้องแสวงหาจากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เงินรายได้ของโรงเรียน เงินบริจาค เป็นต้น

4.2.4 การจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ได้มาไว้กับโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

4.2.5 การใช้ทรัพยากรเป็นการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยแผนงานหรือโครงการ เป็นตัวชี้้นำในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

4.2.6 การประเมินการใช้ทรัพยากรโดยประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ด้านประสิทธิผลของทรัพยากร ด้านความเพียงพอของ ทรัพยากร ปัญหาอุปสรรคของการใช้ทรัพยากรจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ การกิจขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับทรัพยากร การศึกษา ทั้งในฐานะผู้แสวงหาทรัพยากรและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษา ดังนั้น นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นทั้งผู้แสวงหาและผู้ใช้ทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพงานในภารกิจจึงก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของบุคลากร ในโรงเรียน การกำหนดเป้าหมาย ระเบียบต่าง ๆ และการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

มนสิข สิริสมบุญ (2556) นวัตกรรมการศึกษาว่า หมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งใดแล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

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

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

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งรูปธรรมและนามธรรม โดยได้ผ่านกระบวนการทดลอง ด้วยวิธีการทางวิจัยทางการศึกษาจนได้ข้อเท็จจริงพร้อมทั้งสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาในยุคปัจจุบัน

2.4.2 ประเภทนวัตกรรมการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมหลายลักษณะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ดังนี้

1. การแบ่งประเภทของนวัตกรรมตามขอบข่ายของการจัดการศึกษา แบ่งออกได้ 5 ประเภท คือ

1.1 นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการใช่วิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของบุคคลให้มากขึ้น เช่น หลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น

1.2 นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการใช่วิธีการเชิงระบบในการปรับปรุง และคิดค้น พัฒนาวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนให้มีคุณภาพขึ้น เช่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียน การใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

1.3 นวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน เป็นนวัตกรรมที่อาศัยความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคมมาใช้ในการผลิต สื่อการเรียนการสอน ใหม่ ๆ ทั้งการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม และการเรียนแบบมวลชน

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 นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ของครู เป็นรูปแบบหรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และสื่ออุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่ครูนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (project-based learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (problem-based learning)

2.2 นวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเน้นให้ผู้เรียนใช้เพื่อการเรียนรู้ของตนเอง 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 กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อาจเป็นด้านเทคโนโลยี หรือวิธีการใช้ก็ได้ รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ คือ การใช้แนวคิด หรือวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่กระบวนการผลิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ในกระบวนการผลิต เป็นต้น

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

2.4.3 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา

ประวิต เอราวรรณ (2562) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา เป็นวิธีการเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ศึกษาในระดับต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและเร็วขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่คัดสรร เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษานวัตกรรมการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยการวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งดำเนินการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในบริบทที่มีความแตกต่างหลากหลาย สามารถสร้างผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละประเทศ เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษา กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยขัดขวางแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนแนวทางการประเมินผล การบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งกรณีของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

สาธิตา แดงภิรมย์ (2562) กล่าวว่า นวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการ ซึ่งการนำไปใช้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทต่าง ๆ อีกหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ทีมงาน ต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารที่นำมาใช้ สามารถปฏิบัติได้ ถ่ายทอดเป็น และองค์กรหรือสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการรองรับนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาในรูปแบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่หยุดนิ่ง

ซึ่งในทางการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกระบวนการวิจัยเป็นต้นแบบ จึงจะทำให้ได้นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาที่มีการยอมรับในเชิงประจักษ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภาวิช เชาว์นเกษม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนเหล่านี้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า 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 โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์

การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ความเข้าใจในความรู้ และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน อย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

รุ่งรัตน์ พลชัย (2562) ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล ได้กล่าวว่า จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหาร ในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือบริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลและมีภาวะ การเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาท ในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 การวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 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 และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการเรียน

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 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 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 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุน เรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบ ที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอน

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือการวิจัยในการประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยเป็นแบบประเมินแบบ ตรวจสอบ รายการและแบบปลายเปิดเพื่อเสนอแนะแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัวคือ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล 2) ความเป็นมือ อาชีพด้านดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหาร จัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่เหมาะสมของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น โดยการทดลองใช้ ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มี 3 ระยะ รวม 7 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างใน การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 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) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำคุณกิจของครู 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) แบบประเมินพฤติกรรมครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษา 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. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 3. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด ($M = 4.75$) และมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ของการพัฒนาภาวะผู้นำคุณกิจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาสูงกว่าระยะก่อนการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 70

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ศึกษาภาวะผู้นำคุณกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำคุณกิจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำคุณกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำคุณกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)

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 ได้แก่แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสม และเป็นไปได้สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัว และการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 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 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครู และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดการงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

Hamzah et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแนวทางในการปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

Umut et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมืองดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

Promsri (2017) ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลด้วยการวิจัยคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา 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

โครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะมีความสามารถและมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อวางแผนการบริหารสถานศึกษา ไปสู่การสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้ใช้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ รู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรู้เท่าทันและปลอดภัย ดังนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



GRAD VRU

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

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

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 28,551 แห่ง แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ 1) ภูมิภาค ภาคกลาง ตะวันออก 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)

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 ว่องวานิช (2562) ได้เสนอตารางสำเร็จรูปของ de Vaus (1990) ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างภายใต้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($\alpha = .05$) ซึ่งถือว่าการกำหนดขนาดตัวอย่างที่มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้และเป็นขนาดที่ปลอดภัยไม่ได้เสี่ยงต่อการกำหนดขนาดตัวอย่างที่น้อยเกินไปและยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% และความแตกต่างตามตัวแปรหรือสิ่งที่สนใจศึกษาแบบ 50/50 แล้วจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีค่าเท่ากับ 400 คน จึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เขตภูมิภาค	จำนวน สถานศึกษา	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 สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, <http://www.bopp.go.th/>.

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยการสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบบออกเป็น 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 และสภาพที่คาดหวังของการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด และสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.3 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และโครงสร้างของแบบสอบถาม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 วิเคราะห์นิยามศัพท์แล้วกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.5 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สวนสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.6 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัดการใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง

2.2.7 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 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 โดยพิจารณา

ความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง 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 เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ และหาคุณภาพแบบสอบถาม

2.2.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (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 ขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา 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 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 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	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

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

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

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

โดย PNI_{modified}

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) สอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งแต่ละท่านมีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารสถานการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 7 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการสังเคราะห์จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างเครื่องมือ

4.1.1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็น

4.1.2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนด้านภาษา ครบถ้วนตามเนื้อหา จำนวนข้อที่เหมาะสม และรูปแบบของแบบประเมินแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) 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 interview) ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

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

6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) สัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน ตามหัวข้อที่กำหนดเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (structured interview) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ครู มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ทางด้านการบริหารการศึกษา และเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 2 ท่าน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหาร สถานการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการเป็นต้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีรางวัลและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหาร สถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

1.3 นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ เป็นวิทยากรหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 ท่าน

1.4 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษา ที่ส่งเสริมหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา

1.4.1 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

1.4.2 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 นำแบบประเมินความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญ 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 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 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

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น ประโยชน์ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น ประโยชน์ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น ประโยชน์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น ประโยชน์ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	แปลว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็น ประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด



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 โดยใช้แบบสอบถามกับครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

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

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 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม
(n=400)

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวม	ระดับความ คิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.07	.47	ปานกลาง	3
2. ด้านการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.98	.45	ปานกลาง	5
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล	3.02	.50	ปานกลาง	4
4. ด้านการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	3.40	.47	ปานกลาง	1
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กร สู่ความเป็นมืออาชีพ	3.11	.48	ปานกลาง	2
รวม	3.12	.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.12, SD = .31$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ($M = 3.40, SD = .47$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ($M = 3.11, SD = .48$) 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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	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 ($M = 3.46, SD = .79$)

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 ($M = 2.98, SD = .45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($M = 3.41, SD = .75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ($M = 3.39, SD = .79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ($M = 2.46, SD = .67$)

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 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน	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 ($M = 2.33, SD = .50$)

ตารางที่ 13 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	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 ($M = 2.76$, $SD = .62$)

ตารางที่ 14 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)

สภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.55	.62	ปานกลาง	4
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบ นวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.20	.68	ปานกลาง	2
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	3.41	.67	ปานกลาง	1
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบการสอน	2.78	.74	ปานกลาง	3
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	2.32	.63	น้อย	5
รวม	3.11	.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 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 ($M = 2.32$, $SD = .63$)

ตอนที่ 3 สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 15 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม
(n=400)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	.64	มาก	5
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.28	.61	มาก	3
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล	4.26	.61	มาก	4
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	4.30	.64	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กร สู่ความเป็นมืออาชีพ	4.31	.60	มาก	1
รวม	4.28	.59	มาก	

จากตารางที่ 15 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($M = 4.28$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ($M = 4.31$, $SD = .60$)
รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ($M = 4.30$, $SD = .64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($M = 4.25$, $SD = .64$)

ตารางที่ 16 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวังด้านความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	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 ($M = 4.22$, $SD = .71$)

ตารางที่ 17 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์กรอย่างชัดเจน	4.27	.72	มาก	3
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้	4.26	.68	มาก	4
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	4.24	.67	มาก	5
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับ ความเป็นเลิศขององค์กร	4.33	.72	มาก	1
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	.72	มาก	2
รวม	4.28	.61	มาก	

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

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 ($M = 4.21$, $SD = .69$)

ตารางที่ 19 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (n=400)

สภาพที่คาดหวัง ด้านการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	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 ($M = 4.31, SD = .64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ($M = 4.53, SD = .77$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากรด้านเทคโนโลยี ($M = 4.30, SD = .72$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ($M = 4.20, SD = .71$)

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

สภาพที่คาดหวัง ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.30	.66	มาก	4
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบ นวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.31	.71	มาก	3
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	4.29	.71	มาก	5
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบการสอน	4.32	.70	มาก	2
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	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 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประกอบการสอน ($M = 4.32$, $SD = .70$) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($M = 4.29$, $SD = .71$)

ตอนที่ 4 ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม
(n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ คาดหวัง	PNI _{modified}	อันดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	3.07	4.25	.28	3
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	2.98	4.28	.30	1
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ยุคดิจิทัล	3.02	4.26	.29	2
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	3.40	4.31	.21	5
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กร สู่ความเป็นมืออาชีพ	3.11	4.31	.28	4
รวม	3.12	4.28	.27	

จากตารางที่ 21 โดยภาพรวม ค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า มีความต้องการจำเป็น เท่ากับ .27 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการ
จำเป็น 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)

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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = .37) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี (PNI_{modified} = .19) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = .19) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้ (PNI_{modified} = .19)

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)

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ คาดหวัง	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 และเมื่อพิจารณาเรียงด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน (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)

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)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ดัชนีของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ (n=400)

ดัชนีของความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาความรู้ และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ คาดหวัง	PNI _{modified}	อันดับ
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.55	4.30	.41	2
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบ นวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.20	4.31	.26	4
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	3.41	4.29	.21	5
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบการสอน	2.78	4.32	.36	3
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	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 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร (PNI_{modified} = .46) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = .41) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = .36) อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (PNI_{modified} = .26)

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

4.2 ผลการศึกษา ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 36 ปี
- 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเคียน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 26 ปี
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนอนบ้านกรด ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประสบการณ์ทำงาน 20 ปี
- 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 18 ปี
- 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ระดับการศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน 16 ปี
- 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเลไทยโปรดสัตว์ 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	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม
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 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

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	ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน
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 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารปรับตัว และปรับกลยุทธ์และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนอนบ้านกรด

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

จากตารางที่ 29 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนอนบ้านกรด 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 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเชิงท่า

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

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

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้ บริ หาร พัฒนา ตน เอง อย่าง สม่ ำ เสม อในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

จากตารางที่ 31 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพลับ ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร อย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการสื่อสารและเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงาน ในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ ขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากร ในสถานศึกษา

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเลไทยโปรดสัตว์

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีความรู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 32 (ต่อ)

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้อย่างจริงจัง
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

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

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตลาด (อุดมวิทยา)

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน องค์กรอย่างชัดเจน	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผน การดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือก ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผน กลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก อนาคตและยุคดิจิทัล
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับ ความเป็นเลิศขององค์กร	ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการ กระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค่นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้น ส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน และการทำงาน

จากตารางที่ 33 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้อำนวยการโรงเรียน
วัดตลาด (อุดมวิทยา) ในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน
ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือก
ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ 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 ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้อุปกรณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม
 - 2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้อุปกรณ์ดิจิทัล
 - 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 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

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 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์
สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยี
มาใช้ปฏิบัติงาน

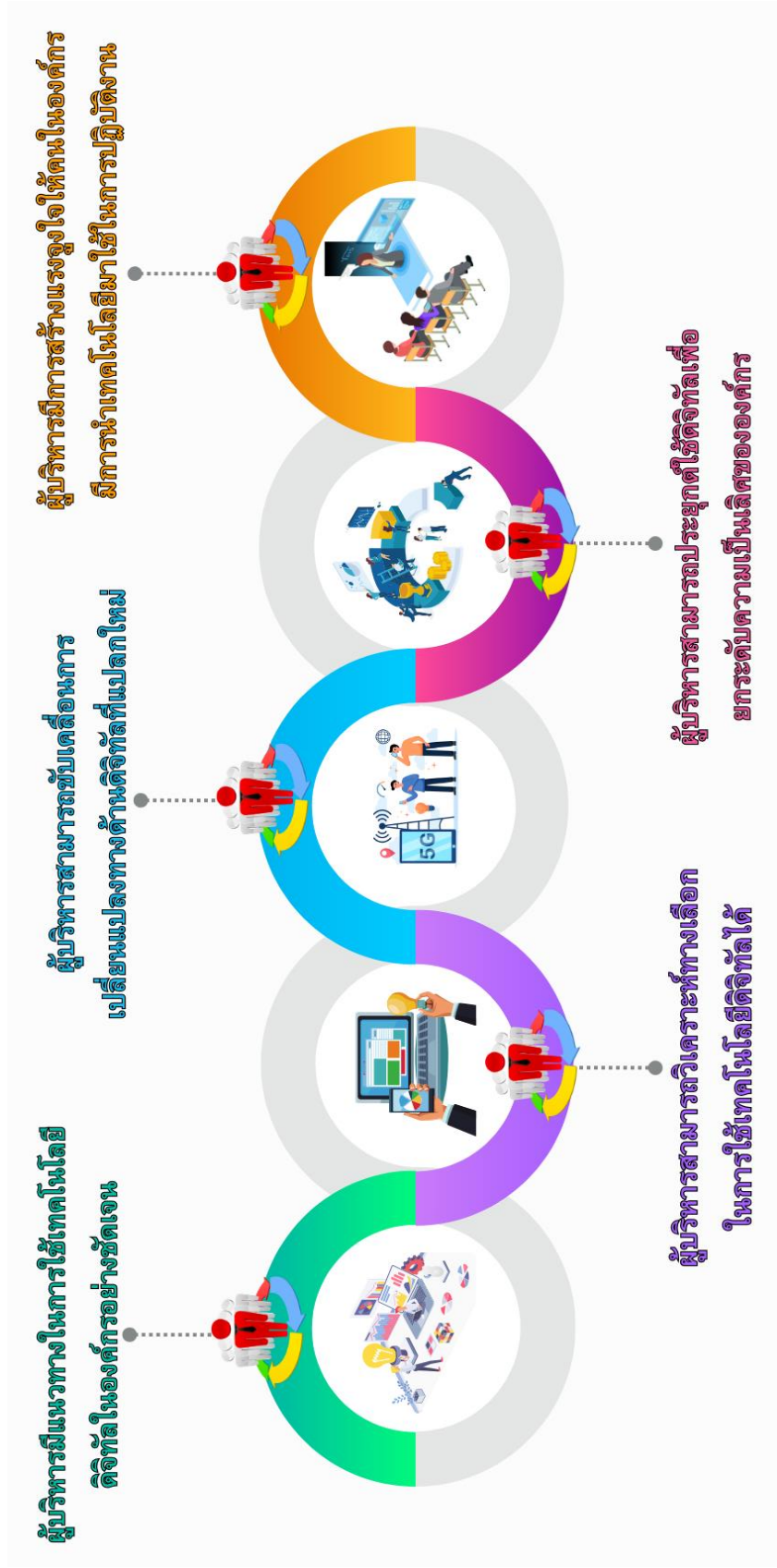
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์
ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ
การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้าง
แรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน



GRAD VRU



ภาพที่ 2 รำแนกทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศาสนาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร ตลอดจนบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน หากจะทำให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ควรมีการวางแผนและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้

4.3 ผลการศึกษา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน 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

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การประเมินแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็น ประโยชน์		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็น เลิศขององค์กร	4.56	.18	มากที่สุด	4.66	.15	มากที่สุด	4.53	.22	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ ให้คนในองค์กรมีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.46	.26	มากที่สุด	4.54	.34	มากที่สุด	4.54	.37	มากที่สุด
รวม	4.54	.16	มากที่สุด	4.44	.22	มากที่สุด	4.49	.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 34 โดยภาพรวมของผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = .16$) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.44$, $SD = .22$) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.49$, $SD = .15$)

GRAD VRU

4.3.1 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 35 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยภาพรวม (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	ความเหมาะสม		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร อย่างชัดเจน	4.57	.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลได้	4.53	.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล ที่แปลกใหม่	4.52	.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็น เลิศขององค์กร	4.56	.18	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.46	.26	มาก
รวม	4.54	.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = .16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมที่สุด ($M = 4.57$,
 $SD = .34$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ
ขององค์กร ($M = 4.56$, $SD = .18$) และ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร
มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่ำที่สุด ($M = 4.46$, $SD = .26$)

ตารางที่ 36 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน (n=9)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์กรอย่างชัดเจน	ความเหมาะสม		
	M	SD	ระดับ
1.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	4.52	.50	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารมีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน	4.44	.56	มาก
1.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียน ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.52	.43	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ	4.74	.44	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารงานด้วยตนเอง	4.67	.48	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารมีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	4.33	.70	มาก
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.32	.73	มาก
รวม	4.57	.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
ด้านผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($M = 4.57$, $SD = .34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาโดย
การนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมสูงสุด
($M = 4.74$, $SD = .44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้
ในการบริหารงานด้วยตนเอง ($M = 4.67$, $SD = .48$) และ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย

และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา มีความเหมาะสม
ต่ำที่สุด ($M = 4.32, SD = .73$)

ตารางที่ 37 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($n=9$)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือก ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้	ความเหมาะสม		
	M	SD	ระดับ
2.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม	4.59	.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	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 พบว่าด้านผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = .33$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม มีความเหมาะสมสูงสุด ($M = 4.63, SD = .47$) รองลงมา

คือ ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม ($M= 4.59, SD = .50$) 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 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน	4.44	.64	มาก
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.41	.57	มาก
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครู และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น	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

อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52$, $SD = .28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความเหมาะสมที่สุด ($M = 4.68$, $SD = .41$) 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		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	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

จากตารางที่ 39 โดยภาพรวม ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = .22$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น มีความเป็นประโยชน์สูงสุด ($M = 4.78, SD = .44$) 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		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	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 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.62	.40	มากที่สุด
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	.44	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.60	.41	มากที่สุด

ตารางที่ 40 (ต่อ)

การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ความเป็นประโยชน์		
	M	SD	ระดับ
5.7 ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้นส่งเสริม สร้างแนวคิด เชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน	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 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประโยชน์สูงสุด ($M = 4.62$, $SD = .40$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($M = 4.60$, $SD = .41$) และ ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความเป็นประโยชน์ ต่ำที่สุด ($M = 4.42$, $SD = .47$)

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ	การแก้ไข
ภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ควรมีการปรับปรุงเพิ่ม รายละเอียดเนื้อหาในแต่ละด้านเข้าไป เพื่อให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	แก้ไขภาพแนวการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้านให้ภาพ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 41 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขการปรับปรุงเพิ่มเนื้อหาในแต่ละด้าน เพื่อให้มองเห็นภาพในองค์ประกอบแต่ละด้านได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งนำไปเผยแพร่ให้สถานศึกษาที่สนใจนำไปใช้ได้

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดแนวทางโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน
- 2) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้
- 3) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่
- 4) ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร
- 5) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน



GRAD VRU

จากภาพที่ 3 อธิบายได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 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 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม
 - 2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 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 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

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 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

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 เป็นการศึกษาเชิงประเมิน (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 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($PNI_{modified} = .30$) อันดับที่ 2 คือในด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ($PNI_{modified} = .29$) อันดับที่ 3 คือในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ ($PNI_{modified} = .28$) อันดับที่ 4 คือในด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = .28$) และอันดับสุดท้าย คือในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ($PNI_{modified} = .21$)

1) ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .28 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ($PNI_{modified} = .44$) อันดับที่ 2 คือในข้อที่ว่า ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = .37$) 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 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า 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 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า 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 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ในข้อที่ว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยี

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

1. ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน

ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีการใช้ดิจิทัลติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับครูและนักเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการจัดการศึกษาโดยการนำสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้วยตนเอง มีความใฝ่รู้ ติดตามการเคลื่อนไหว และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม คิวิเคราะห์อย่างมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม รู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม มีการนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่

ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถแชร์แผนงานกันได้ภายในสถานศึกษา รู้จักปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และยุคดิจิทัล

4. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร

ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ปรับตัว ปรับกลยุทธ์ และแผนดำเนินงานสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล ใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และมีการนำระบบการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น ควรสนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลภายในสถานศึกษา เช่น google drive, email ของสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้จริง ใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน กระตุ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี กระตุ้น ส่งเสริม สร้างแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน

5.1.3 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 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 โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดการสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ พลชัย (2562) ศึกษาภาวะผู้นำ

กับการบริหารในยุคดิจิทัล ได้กล่าวว่า จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลก ในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิม ในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือบริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผน กลยุทธ์ดิจิทัลและมีภาวะการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพิ่มขึ้นได้

ผลการวิเคราะห์สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สังคมในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิต ได้มีการปรับเปลี่ยน โดยได้มีการอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นองค์ประกอบหลักในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานด้วย และได้มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อความความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ให้มีความคาดหวังหรือความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถ สร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้อย่างเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถ ของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน อย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาประเมิน ได้มีการแสดงความคิดเห็น และแนวทางการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ ทำให้แนวทางการพัฒนาที่ได้นั้น สามารถนำไปใช้ได้จริง และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 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) ควรมีการศึกษาติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางพัฒนาไปใช้



GRAD VRU



GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ โพธิ์ทอง, วินัย คำสุวรรณ, มณฑป ไชยชิต และสุตารัตน์ สารสว่าง. (2559). ผลของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน โดยมีการรู้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูเป็นสื่อกลางต่อประสิทธิผลครูในโรงเรียนดีศรีตำบล ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 10(3), 255-269.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เวงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 36-49.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). *การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ, วาณิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 137-150.
- ชรินทร์ จิตตสุโก. (2565). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 98-112.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (เอกสารประกอบการสอน)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 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. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปณิดา วรรณพรม และนาโโชค วัฒนานัน. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence). *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 29(102), 12-20.
- ประชุม สุวดี. (2541). การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 38(3), 103-130.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. รายงานผลงานวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2558). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (2541). *หลักสูตรประถมศึกษา*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภิญโญ สาร. (2556). *หลักการการบริหารการศึกษา*. วัฒนาพานิช.
- มณีนรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรรณ และมานี แสงหิรัญ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(8), 344.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2541). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปณณรัชต์.
- รัฐนันท์ รดทอง. (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. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. open word.*
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2558). *ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้ผู้นำ. รวมสาส์น.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อักษราพิพัฒน์.
- แววตา เตชาทวิวรรณ. (2559). *การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 17). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ พรธนาภพ. (2558). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. บรรณกิจ.*
- สมพร ทรงจอหอ. (2563). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2563, 23 พฤษภาคม 2563. วิทยาลัยนครราชสีมา.*
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). *ภาวะผู้นำไฟบริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย. คลังนานาวิทยา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *ความหมายของการบริหารการศึกษา. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*

- _____. (2566). จำนวนครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาคกลางและภาคตะวันออก. http://www.bopp.go.th/?page_id=3544
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ
การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มชัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาพรณ อนุตรกุล. (2564). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy). [https://
erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246](https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246)
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
Journal of Modern Learning Development, 6(4), 191-200.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกรัตน์ เชื้อวงศ์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Akcil, U., Aksal, F. A., Mukhametzzyanova, 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.

- 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.

- _____ (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/>.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 2. อาจารย์ ดร.วิสัณห์ จิโรจน์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 3. นายพรรคทวี รุจิรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมนาถ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 4. นายนกต จันทน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนราชภัฏนริมิตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 |
| 5. นายศรายุทธ ภาคาแพทย์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนราชภัฏบำรุง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 |

GRAD VRU



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๗

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐-๒๕๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๐๖

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิศพร จิโรจน์พันธุ์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๕๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตฤทัย คลั่งพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๔๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพรคทวี จีรัตน์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๕๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประเด็นน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณกมล จันนุ่

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดช ราชบัณฑิตศึกษา ๖๔๒๕๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดช หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศรายุทธ ภาคาแพทย์

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑๑ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์อุทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านสร้าง

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้ เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงรากน้อย (ทรัพย์-สังเวียน เหาบัตย์อนุสรณ์)

ด้วยนางสุคนธา ฌรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้ เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ฌรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมพลนิกายาราม

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้ เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๖๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประเด็นพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกระสัน (โรงเรียนกระต่ายอุปถัมภ์)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้ เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุคนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต 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 ต่อท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ครอบคลุมและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ฌรงค์เดชา

นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่าน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านที่เป็นปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ

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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ มากที่สุด

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล 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 และกระตุ้นบุคลากรให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล 5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำ
------------------	---

	นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
แนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ										
1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้อย่างเป็นระบบ										
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล										
2.1 ผู้บริหารมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน										
2.2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้										
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่										
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร										
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน										

[illegible]

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

.....

.....

.....

.....

.....

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

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

สรุปได้ว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 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
สภาพพึงประสงค์ 1.5	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
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี** **พช ๒**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี เขต ๒**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๕๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี ๑**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี เขต ๑**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี เขต ๒**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๕๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๙๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ปทุมธานี**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต 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 ต่อท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ครอบคลุมและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านที่เป็นปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ
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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ มากที่สุด

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออกแบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีที่จะทำได้ 2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนวัตกรรมการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล
------------------	---

ภาวะผู้นำดิจิทัล (ต่อ)	5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
แนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำดิจิทัล	หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนากิจการในการจัดการเก็บข้อมูลสารสนเทศ สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการ นวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

GRAD VRU

[illegible]

[illegible]



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดี จิตัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน **วัดบ้านสำโรง**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดบางเคียน

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน **บ้านนกรต**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตู่หน้าพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วังใหม่

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทธิ์ คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน **วัดเทพไผ่พิทักษ์**

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ เก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเก็บ ข้อมูลวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน โดยมอบให้ นางสุนธา ณรงค์เดชา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๙๘๓๕๖๑๑ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลัก

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิชญกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทธิ์ คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตู่หน้าพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาลอย (อุมพิน)

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

**แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
 2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
 3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
 4. สถานที่ทำงาน.....
- ผู้สัมภาษณ์ นางสาวศุคนธา ณรงค์เดชา
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น.
สถานที่.....

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ท่านมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างชัดเจน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 แบบประเมิน

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดพุทธนิภาภิบาล

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล 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.กัณฑ์ หทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประสานน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล 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.กัณฑ์ฤทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประสานน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๑

ด้วยนางสุนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔๒๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์อุทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร 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.กัณฑ์หทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประเด็นฯพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร 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.กันต์ฤทธิ์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๑๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประเด็นน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ~~บึงนาราง~~ (บึงนาราง)

ด้วยนางสุคนธา ณรงค์เดชา รหัสนักศึกษา ๖๔ป๕๔๖๒๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติพร พิษณุกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ เก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตฤทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

แบบประเมิน

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การให้ข้อมูลของแต่ละท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็น

ของท่าน โดยพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว วิธีการ/แนวทางใดที่เหมาะสมกับ มากที่สุด



[illegible]

[illegible]

[illegible]

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....



GRAD VRU



ภาคผนวก ง

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

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

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดี และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต 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 ต่อท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง

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

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออก แบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูป เทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถ ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึก ทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำ นวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหาร คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนา ความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหา ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร
 สถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้
 เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนากิจการในการจัดการเรียนการสอน จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ สามารถ
 ขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผล
 การดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้น
 วิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
 และ การทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่าง
 ให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากร
 สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้
 จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ



GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการใช้เทคโนโลยี				
1.2 ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้				
1.3 ผู้บริหารสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ				
1.4 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				
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				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน				
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายใน และภายนอก				
4. ด้านการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล				
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				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



GRAD VRU

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	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 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+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

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
2.3 ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล							
3.1 ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกทางเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้าง และทดลองนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบ กระบวนการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับ หน่วยงานภายใน และภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล							
4.1 ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีให้กับ คนในองค์กรได้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน บุคลากรด้านเทคโนโลยี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
4.4 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดย การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ							
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้าง และออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยี มาใช้ประกอบการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

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

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อความด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดี และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต 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 ต่อท่าน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนและตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปอ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบายของผู้บริหารสถานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุคนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
 2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
 3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
 4. สถานที่ทำงาน.....
- ผู้สัมภาษณ์ นางสาวศุคนธา ณรงค์เดช
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น.
สถานที่.....

GRAD VRU

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารในการแสดงออก แบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูป เทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถ ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึก ทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำ นวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหาร คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนา ความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหา ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการวางแผนและพัฒนากิจการในการจัดการเรียนการสอน สามารถขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งปลูกจิตสำนึกและเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองหรือคิดค้นวิธีการนำนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร วางแผนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ



GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

GRAD VRU

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					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

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เคารพ

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

ดังนั้นดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ซึ่งดิฉันจะได้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ของท่านผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวบังเกิดผลดี และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสุนธา ณรงค์เดชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต 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 หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัย

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



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออก แบบมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน โดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล ประกอบด้วย

1) ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนและใช้เทคโนโลยี สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศและเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศสถานศึกษาให้อยู่ในรูป เทคโนโลยีที่จะทำได้

2) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่ และสามารถ ประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กร มีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารปลูกจิตสำนึก ทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองและคิดค้นวิธีการนำ นวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับ การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรได้ มีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนบุคลากร และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล

5) การพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหาร คำนึงถึงขีดความสามารถของคนในองค์กร นำมาวางแผนและพัฒนาให้บุคลากร สามารถพัฒนา ความรู้และความสามารถ โดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ มาบูรณาการและใช้จัดการกับปัญหา ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

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 ผู้บริหารมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม
 - 2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 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 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

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 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในและการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.6 ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

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 และมุ่งมั่นในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน				
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้				
2.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม				
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม				
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา				
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม				
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้านมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา				
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา				
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่				
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม				
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน				
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ				
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลเข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น				
3.5 ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน				

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 ของสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ				
4.6 ผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้จริง				
4.7 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน				
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5.1 ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
5.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5.4 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างปฏิบัติงาน				
5.5 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการรับรู้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
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	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	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

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
1.7 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผน การดำเนินงานที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
2.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อ ดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารคิดวิเคราะห์อย่างมีวิสัยทัศน์ใน การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อ รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรับแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศรอบด้าน มาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล							
3.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่าง เพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสนับสนุนการเตรียมความพร้อม ทางด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
3.3 ผู้บริหารสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล เข้ามาสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น	+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. ด้านการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล							
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

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	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 ผู้บริหารใช้ดิจิทัลในการบูรณาการกระบวนการและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ 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

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					IOC	แปล ผล
	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



GRAD VRU