

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

รัตติกาล โยธาภักดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

รัตติกาล โยธาภักดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA OF BUACHET 2 EDUCATION NETWORK GROUP UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA OFFICE 3

RATTIKARN YOTAPAKDEE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติกาล โยธาภักดี**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ

.....

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

.....

(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ

.....

(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ

.....

(ผศ. ดร. เอนก ศิลปนิลมาลย์)

กรรมการ

.....

(ดร. ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Academic Leadership of School Administrators in the Digital Era of Buachet 2 Education Network Group under Surin Primary Educationnal Service Area Office 3
Student's Name	:	Rattikarn Yotapakdee
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Member .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Anake Silpanilmalaya)

Member .....
(Dr. Theeraphat Thinsandee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติกาล โยธาภักดี**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test Independent) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) รองลงมาคือ ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ด้านจริยธรรม (Ethics) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงานทุกคน ควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Academic Leadership of School Administrators in the Digital Era of Buachet 2 Education Network Group under Surin Primary Educationnal Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Rattikarn Yoyapakdee**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang**

The objectives of this research were 1) to study academic leadership of school administrators in the digital Era of Buachet 2 Education Network Group under Surin Primary Educational Service Area Office 3 2) to compare academic leadership of school administrators in the digital Era of Buachet 2 Education Network Group under Surin Primary Educational Service Area Office 3 classified by position, educational level and work experience, and 3) to collect recommendations as suggested by those persons. The target group were the administrators and teachers, 137 in number. The instrument for collecting the data was the questionnaire, with its reliability value at 0.93. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, F-test, and content analysis.

The research results were as follows:

1) Academic leadership of school administrators in the Digital Era of Buachet 2 Education Network Group under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 overall was at a high level. The highest to lowest average was spirituality, followed by service mind, ethics, and vision. The lowest average was performance.

2) The comparison of opinion levels towards academic leadership of school administrators in the Digital Era of Buachet Education Network Group under Surin Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, educational background, and work experience were not different. 3) Recommendations for the

academic leadership of school administrators in the Digital Era of Buachet2 Education Network Group under Surin Primary Educational Service Area Office 3 found that administrators should provide various materials and equipment related to effective digital technology used in the development of school, incentivize personnel to carry out their vision in the digital age as well, administrators should show a spirit of leadership, love, and care for all colleagues. Policies should be formulated to raise awareness of social, ethical and legal issues in the Digital Era.

Keywords : Academic leadership, School administrators, The Digital Era

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. ประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี คณาจารย์ทุกท่าน ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง เหนืออื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ คุณพ่อไสว เผ่าภูธร (บิดา) คุณแม่นวนใย เผ่าภูธร (มารดา) และนายเรวัตร โยธาภักดี (สามี) ที่คอยให้กำลังใจในยามท้อแท้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ

รัตติกาล โยธาภักดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ซ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานในการวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 9

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล..... 19

2.3 ภาวะผู้นำทางทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล..... 35

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 69

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 71

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 80

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 81

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 81

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 82

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 83

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 85

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 85

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 86

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**89**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
	4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**109**
	5.1 สรุปผล	109
	5.2 อภิปรายผล	111
	5.3 ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม		**118**
ภาคผนวก		**132**
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	133
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	135
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	139
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามในการวิจัย	142
ภาคผนวก จ	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	150
ประวัติผู้วิจัย		**156**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3..... 71

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน (ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง)..... 82

4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 90

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 91

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)..... 92

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการให้บริการ (Service Mind)..... 94

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)..... 95

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านสมรรถนะ (Competency)..... 97

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจริยธรรม (Ethics)..... 99

4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง..... 101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 102

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 103

4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 105

4.12 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3..... 106

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 คุณลักษณะของผู้นำยุคดิจิทัล..... 23
2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำ..... 43
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 80

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์การหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2552, หน้า 1) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจ และอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทางคอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่า สามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ ชูสอน, 2557, หน้า 1) ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเป็นอย่างมาก (ทอฟฟเลอร์ อัลวิน, 2538) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The third wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน (อีริคชมิดท์และเจเรด โคเฮน, 2014) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) (จินตนา สุจจานันท์, 2556) การที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับยุคดังกล่าวซึ่งอาจกล่าวได้ว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมู่นักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 (Howley, 1989)

“ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น (Larson and others, 2006) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Hopkins, 2001, p. 16) และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (Buzzi, 1991) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนใน

สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน (ถาวร เส้งเอียด, 2550, หน้า 150)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการก้าวไปสู่ศตวรรษที่ 21 ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่าง ๆ จะปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไป การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ไม่เหมาะสมกับยุคสมัย เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอนและในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัยย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำจนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (อดุลย์ วังศรีคูณ, 2557)

คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลจึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ 20 ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน และตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรู้และประสบการณ์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ การสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติ ในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไกและวิธีการบริหาร เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (มณีรัตน์ สุดเต้, 2563)

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (2565, หน้า 169) โดยในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียนทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งยังมีปัญหาในด้านวิสัยทัศน์ ขาดการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล ด้านการใฝ่บริการ ให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม ด้านจิตวิญญาณ ให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถนะ ด้านจริยธรรม ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาของ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารจัดการทางด้านงานวิชาการโดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลให้เหมาะสมกับยุคสมัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนรับผิดชอบหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) ด้านสมรรถนะ (Competency) ด้านจริยธรรม (Ethics) และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 137 คน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2, ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565)

1.4.2 ด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 137 คน

1.4.3 ด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สอดคล้องตามแนวคิดของ (Tan, 2010, อ้างถึงใน วชิระ ดวงมาตย์พล, 2557) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) 3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) 4) ด้านสมรรถนะ (Competency) 5) ด้านจริยธรรม (Ethics)

1.4.5 ด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย โดยมุ่งเฉพาะโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านจบก 2) โรงเรียนบ้านตาวัง 3) โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก 4) โรงเรียนบ้านสวาท 5) โรงเรียนบ้านไทยเดิม 6) โรงเรียนบ้านสำเภาลูน 7) โรงเรียนบ้านา 8) โรงเรียนโคกสมอง 9) โรงเรียนบ้านหนองโจงโลง 10) โรงเรียนบ้านสน 11) โรงเรียนบ้านสะเดา

1.4.6 ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหรือวางแผนงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหาร หมายถึง กระบวนการการบริหารงานที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

1.6.2 ทฤษฎีเกี่ยวการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทฤษฎีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อนำแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ มาใช้ในการการบริหารสถานศึกษา การประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน การบูรณาการเชิงวิธีการ กลยุทธ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่างๆของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

1.6.3 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ภาวะผู้นำของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต้องกระตุ้น ผลักดันและเอื้ออำนวยให้องค์การ หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนาของคน และการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำยุคดิจิทัลสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางใหม่ๆ ทันสมัยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.6.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปละการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการด้วยวิธีการที่ทันสมัย ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และควรสร้างโอกาสแก่สังคมให้เท่าเทียมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

1.6.5 ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารการศึกษา หมายความว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะในยุคสังคมออนไลน์สามารถจัดการเรียน

การสอนผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

1.6.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการ โดยผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษา โดยต้องเริ่มตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขผู้บริหารต้องควรเน้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรสร้างแรงจูงใจในทางบวกส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งต้องทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาการบริหารวิชาการเกิดความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และสนองตอบนโยบายการศึกษาของชาติ

1.6.7 การประยุกต์ หมายถึง การนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ ความรู้ในเรื่องหนึ่งๆมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์หรือบริบทนั้นๆ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง การคิดเชิงประยุกต์ได้ดีจะสามารถนำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องตามแนวคิดของ Tan (2010) อ้างถึงใน วชิระ ดวงมาตย์พล (2557) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็น 5 ด้าน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกออกถึงความมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติโดยมีรายละเอียดแต่ละด้านอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีภูมิความรู้ความหนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ มีความประพฤติสมแก่ฐานะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร เป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร ดูแลเอาใจบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างมีคุณธรรม แสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามข้อสงสัยด้านการบริหาร

2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีพฤติกรรมการใฝ่บริการในด้านการให้เกียรติและความไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน โดยผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงธรรม ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน และยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทมีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำด้านต่างๆ แสดงออกว่าใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาสร้างสรรค์ไปในทางที่ดี แสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำในด้านการให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าชื่นชม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลาเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับ มีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน สามารถพูดโน้มน้าวให้หมู่ญาติหรือคนรอบข้างทำตามในสิ่งที่ดีงาม มีภูมิปัญญาและเชาวน์ไหวพริบในทุกๆด้าน

4) ด้านสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถนำตนเอง ความสามารถนำผู้อื่นและรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา โดยผู้บริหารนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เห็นภาพพจน์เข้าใจได้ง่าย สามารถอธิบายแผนงาน วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและนำมาปฏิบัติได้จริงเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจนเข้าใจง่าย มีแนวคิดใหม่ๆ มีการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบในการรับฟังข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผลและมีความรอบรู้ รู้กว้างรู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ

5) ด้านจริยธรรม (Ethics) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส และการยึดถือคุณธรรม โดยผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและหลับหลัง ประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองทำ ไม่ทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่อเพื่อนร่วมงานด้วยจิตเมตตา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เพื่อกำกับดูแลจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

1.6.9 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในปี พ.ศ 2564

1.6.10 สถานศึกษา หมายถึง พื้นที่ที่ผู้วิจัยจะลงไปสำรวจ จำนวน 11 โรงเรียน ในเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.6.11 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในปี พ.ศ 2564

1.6.12 ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม สารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหาร (2) ครู

1.6.13 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.14 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แยกเป็น (1) 1-5 ปี (2) 6-10 ปี (3) 11 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา บทความ หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

2.3 ภาวะผู้นำทางทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

เกษม จันทร์แก้ว (2540, หน้า 512 -514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไรอย่างไรก็ดี ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ มีหลักการกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าทางวิชาการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคมที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์

เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

สุทธิชัย รีทาศรี (2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมากเพื่อทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและดำรงอยู่อย่างมั่นคง อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการในการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงาน การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่องาน การประเมินผล และการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีการจัดวางนโยบาย การวางแผนและการจัดตั้งวัตถุประสงค์ การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงาน การประสานงานติดต่อ การจัดสรรทรัพยากรรวมทั้งการติดตามประเมินผล

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 37) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไปโดยอาศัยกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่าง มีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

อุดรรักษ์ คำถุน (2554, หน้า14) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง ศิลปะ การแสดงศักยภาพของผู้นำองค์กรในการประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ของสมาชิกในองค์กร เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาลำพึง ธีรปญฺโญ (เพ็ญภู่) (2554, หน้า 24) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดาเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า

การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวองค์การใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ปัทมพร วงศ์เณร (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากร การบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตามขั้นตอนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมหมาย เจริญภูมี (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารจะต้องยึดเป็นแม่บทในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บรรจบ บุญจันทร์ (2556, หน้า 38) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

นัยนา ตรงบรรทัด (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ศิริ ถีอาสนา (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันใช้ทั้ง

ศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

แมสซี่ และดักลาส (Massie & Douglas, 1981, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้แสดงทัศนะว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นอาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากดนตรีหรือจิตกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจาการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐานและทดสอบสมมุติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลจนเกิดความเชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ (Art) เป็นเรื่องของการกระทำการฝึกฝนเพื่อความชำนาญส่วนศาสตร์ (Science) เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้น เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใด ๆ ดังนี้

1. วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเป็นระบบโดยบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ

2. วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (New Ideas) อยู่เสมอ

3. วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นในวิชาชีพหนึ่ง ๆ จึงต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่าเงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ

4. วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้นวิชาชีพหนึ่ง ๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้น ๆ

วิลเลี่ยม (Williams, 1980, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ ในการบริหาร คือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอดและการป้องกันองค์กรจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

คอลลินส์ (Collins, 1989, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์การและแนะแนวทางให้เห็นถึงหน้าที่ให้กับประเทศ บริษัท หรือสถาบัน

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการการบริหารงานที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปรัชญา เวสารัชช (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่มโครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่อง

ระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานทุกด้านให้เป็นไปด้วยดีและสามารถประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เฮนรีฟาโยล (Henri Fayol, 1930, pp. 17-18) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหารไว้ดังนี้

1. หน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

2. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้เทคนิคการทางานและประสบการณ์ต่าง ๆ

3. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อคือ

3.1 หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผดิชอบ(Authority and Responsibility)

3.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command)

3.3 หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction)

3.4 หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of Chain)

3.5 หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work, or Specialization)

3.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

3.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest)

3.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

3.9 หลักของการรวมอำนาจไวส่วนกลาง (Centralization)

3.10 หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

3.11 หลักของความเสมอภาค(Equity)

3.12 หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure)

3.13 หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(Initiative)

3.14 หลักของความสามัคคี(Esprit de Corps)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดการ การใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆ ซึ่งเกิดจากการดำเนินงานของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อยางมีประสิทธิภาพ

2.1.3 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอาศัยวิธีการจัดการองค์กร

เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจากแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

วิชัย ตันศิริ (2549, หน้า 294) การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไปคำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ“การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร

บันลือ พฤกษะวัน (2548, หน้า 57) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 45) งานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติมีอยู่ 8 ประการ ได้แก่ งานวางโครงการการเรียน การสอน งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ งานพัสดุและอุปกรณ์งานการเงินและธุรการ งานประชาสัมพันธ์งานการวางแผน และการประเมินผล

แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell et al, 1972, p. 16) การบริหารการศึกษาแบ่งงานออกเป็น 6 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา หลักสูตรและการสอน บุคลากรในสถานศึกษากิจกรรมนักเรียน สิ่งอำนวย ความสะดวกทางกาย การเงินและธุรการ

ในปัจจุบันขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษามีผลทำให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป ได้จำแนกขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 งาน ดังนี้คือ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งหน้าที่เป็น 4 งานหลัก ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

วีรพงษ์ ไชยหงส์ (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีนำมาประยุกต์ใช้เพื่อบูรณาการออกแบบขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

1.การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านซับกระดานมุ่งพัฒนาตัวครูก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้ก่อน ครูจะได้เป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อน คือ การทำให้ผู้เรียนรู้จักความพอเพียง ปลูกฝังอบรม บ่มเพาะ ให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โรงเรียนบ้านซับกระดานได้น้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในหลวง ร.9 คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาบูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารโรงเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาคุณธรรมนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) ให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors : CSF) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPI) ในด้านต่าง ๆ

1.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน หาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

1.3 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

1.4 การให้รางวัลตอบแทน การให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การนิเทศ (Supervision) การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีจุดม่งหมายเพื่อพัฒนาคนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานเป็น

ขั้นตอน มีความต่อเนื่อง เป็นระบบ ไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์ในทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนและเน้นบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) บุคลากรนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียนและเอกสารอ้างอิง

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ระบุปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน/การทำงานของครูที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้น

3.3 ระดมความคิดเพื่อนำเสนอวิธีแก้ปัญหา ดำเนินการอภิปรายสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3.4 ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา ไปทดลองใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน/ในการทำงานโดยร่วมกันสังเกตการสอน การทำงานและเก็บข้อมูล

3.5 สรุปผลวิธีการแก้ปัญหา อภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ นำเสนอผลการสังเกตการสอนและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงสรุปผลวิธีการแก้ปัญหาที่ให้ผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงาน แล้วทำการแบ่งปันประสบการณ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (The Philosophy of Sufficiency Economy)

5. การมีส่วนร่วม (Participation) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้น

5.2 ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาและลดปัญหา

5.3 ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการ

5.4 ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

5.5 ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.6 ร่วมการลงทุนในกิจกรรมตามขีดความสามารถของตนเอง

5.7 ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.8 ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

6. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Learning Integration) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงของการเรียนรู้ (Transfer of learning) ลักษณะของการ บูรณาการ มีลักษณะโดยสรุปดังนี้

6.1 การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ

6.2 การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เข้าในการสอนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี

6.3 การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้มีทั้งการให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหาและกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

6.4 การบูรณาการความรู้ ความคิดกับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม”

6.5 การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.6 การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน

6.7 การเสริมแรง (Reinforcement) การให้การเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และถือได้ว่าเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ด้วยเหตุนี้ครูควรจะรู้ถึงหลักในการเสริมแรง คือ 1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นการเสริมแรงทางด้านบวกหรือด้านลบ ครูผู้สอนควรจะมองผู้เรียนด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเรียน 2) มีความจริงใจในการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นกล่าวคำชม หรือแม้กระทั่งการว่ากล่าวตักเตือน

8. วงจรคุณภาพ PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

8.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณา ว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้าง แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

8.2 ขั้นตอนการดำเนินการ (DO) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่

8.3 ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลและการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

8.4 ขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนา (Act) จะพิจารณาอยู่ 2 กรณี คือ

8.4.1 หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็ให้นำแนวทางนั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน

8.4.2 หากผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

1) มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

2) ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

3) ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

4) เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทฤษฎีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อนำแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ มาใช้ในการการบริหารสถานศึกษา การประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน การบูรณาการเชิงวิธีการ กลยุทธ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่างๆของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

2.2.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมของนักบริหารการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธรรมนิติ (2562) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ดังนี้

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

ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี “ช้าเกินไป” การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวภาวะผู้นำจะ “ชนะครั้งเดียว” ไม่พอ สตีฟ จอบส์ (Steven Jobs) เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัทแอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี

3) เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียงสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

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

5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ "Digital Worker" เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า “Collaborative Robot” หรือ “COBot” ตามกฎ 3 ข้อของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ (ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ, 2563) จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อข้างต้นมีความสอดคล้องกับจิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความและมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้

ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้ายคือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562, หน้า 667-680)

Gardner (2006, อ้างถึงใน เกตุชญา วงษ์เพิก, 2564, หน้า 467-478) กล่าวถึง เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็ คือการจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริงๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต้องกระตุ้น ผลักดันและเอื้ออำนวยให้องค์การ หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนาของคน และการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำยุคดิจิทัลสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางใหม่ๆ ทันสมัย ให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ไทเกอร์ (2564) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลโดยสามารถปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 216-224) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะความรู้ทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคลบริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะ

ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสนเทศในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง การใช้งานเว็บบราวเซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล(Digital Risk Management) ของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคลเพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

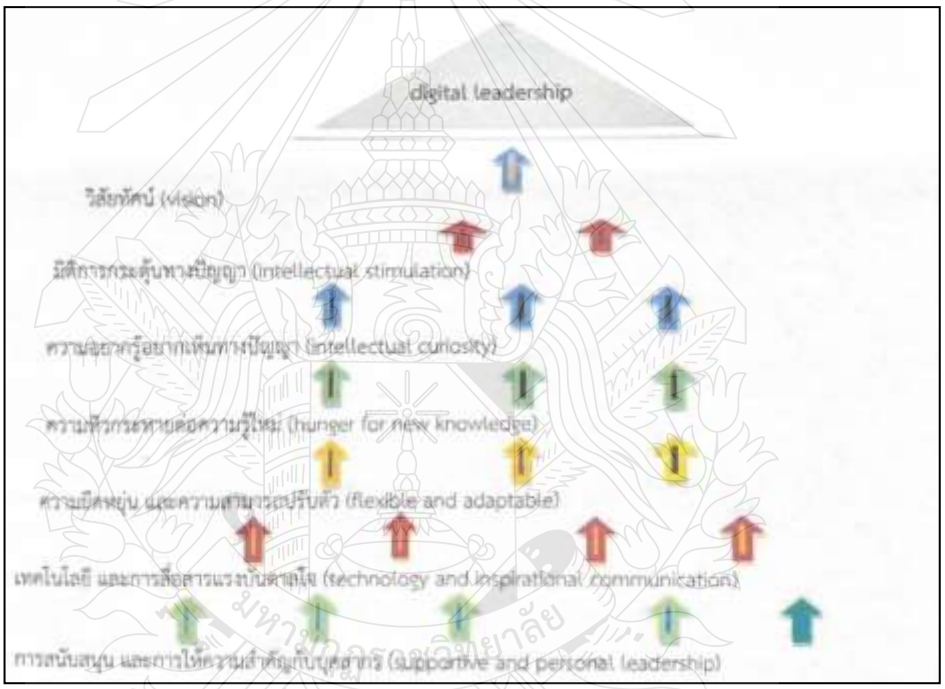
3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับงานสอนประจำ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

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การน าระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอขอ

งบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชั่น เพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการการประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 29) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรดิจิทัล : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัลการทบทวนวรรณกรรมและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรจำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล



ภาพที่ 2.1 คุณลักษณะของผู้นำยุคดิจิทัล
ที่มา : จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 29)

ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิด

โอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึง ศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 20-23) ได้กล่าวถึง ที่ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนองค์กรโดยผสมผสาน 3 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมการทำงานความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัล นักบริหารการศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยใช้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

ธนกฤต พราหมน์นก (2560, หน้า 20-23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้

1) มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้

2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

3) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้พัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4) มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ

5) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย

6) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

7) มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 306) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน ดังนี้

ทักษะที่ 1 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์

ทักษะที่ 2 “การค้นหา และใช้งาน” (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่างๆ ในอินเตอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

ทักษะที่ 3 คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่ 4 คือ “การสื่อสารและความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ 5 คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ ข้อความ รูปภาพ ซอฟแวร์ หรือบริการต่างๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ด ด้วย

ทักษะที่ 6 คือ “อัตลักษณ์ และสุขภาวะ” (Identity& Wellbeing) หมายถึง การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พอเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563, หน้า 153) กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานข้อมูลเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานภาพเทคโนโลยีปัจจุบันของหน่วยงานให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน มีมุมมองแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีเป็นลักษณะของการสร้างฝันของแต่ละคนนำมุมมองของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ สามารถคัดเลือกและตัดสินใจอนาคตเทคโนโลยีของหน่วยงานที่เป็นความฝันของคนในองค์กร สามารถขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย สร้างพลังดลใจ ครอบคลุมองค์ประกอบวิสัยทัศน์

1.2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์เทคโนโลยีของสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์เทคโนโลยีขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีขององค์กรลงสู่ผู้ปฏิบัติและสื่อสารวิสัยทัศน์เทคโนโลยีอย่างชัดเจน

1.3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร กระตุ้นสนับสนุนในการทำงานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีมและกระจายวิสัยทัศน์เทคโนโลยีให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

2.1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและค้นคืนเอกสาร

2.2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีมาประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ และการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

2.3) พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี ประเมินผลการสอนทางเทคโนโลยีและอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยี

3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน

3.1 การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่มีทั้งตัวหนังสือ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว สี และ เสียง เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการใช้โปรแกรมช่วยสอนที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาวิชา แบบฝึกหัด แบบทดสอบ เกม การแสดงผลการเรียนด้วยข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

3.2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างนักเรียนด้วยกันหรือกับวิทยากร มีแบบทดสอบหลังการจบเรียนเพื่อวัดผลการเรียน ระบบบันทึกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน

3.3) การส่งเสริมการเรียนการสอนออนไลน์ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงผลกระทบทางด้านลบ ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ นำโซเชียลมีเดียมาช่วยพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1) ความเชื่อในเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ยอมรับว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4.2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวุฒิภาวะ (ความสามารถ) ในการบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความสามารถบูรณาการกิจกรรมทางเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีแรงจูงใจที่จะนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี

4.3) ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาสารในแต่ละวันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ การจัดเก็บสารสนเทศไว้ใน

รูปที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก การจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บ การประมวลผล และการเรียกใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่าง รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง

ศูนย์การเรียนรู้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Center for the Advanced Study of Technology Leadership in Education: Castle (2009) ได้พัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี จากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสหรัฐอเมริกา(National Educational Technology Standards or Administrators: NAST-A) ที่ถูกพัฒนาโดยสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติในปี 2009 และจัดทำขึ้นเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา (Principals Technology Leadership Assessment: PTLA) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา และมีความพยายามในการดำเนินการเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาในกระบวนการวางแผนเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา

4) ผู้บริหารควรจัดทำแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาและนำมาเปรียบเทียบกับแผนอื่น ๆ รวมถึงแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ

5) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา

6) ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยี (เช่นการศึกษาเอกสารต่าง ๆ การเข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้อง หรือ การร่วมประชุมกับองค์กรวิชาชีพ)

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน (Learning and Teaching) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดผลและประเมินผลนักเรียน

2) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผลของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

3) ผู้บริหารเผยแพร่หรือจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากร

4) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ (เช่น เวลา ค่าใช้จ่ายและงบประมาณ) ให้กับครูและบุคลากรที่พยายามแบ่งปันข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ

5) ผู้บริหารควรจัดเตรียมและดำเนินการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี

6) ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้านที่ 3 การเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อการพัฒนาและเพิ่มขนาดการใช้งานด้านเทคโนโลยี

2) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น และการรวบรวมข้อมูล)

3) ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลของครูและบุคลากรของสถานศึกษา

4) ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลนักเรียน

5) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการจัดการศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านที่ 4 การสนับสนุน การบริหารจัดการและการดำเนินงาน (Support, Management and Operations) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรสนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมต่อและการใช้ระบบเทคโนโลยีใน การบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน (เช่น ระบบข้อมูลนักเรียนแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรายบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ และการบริหารหลักสูตร)

2) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

3) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้สนับสนุนความต้องการใช้เทคโนโลยี ของสถานศึกษา

4) ผู้บริหารควรพัฒนา ปรับปรุงอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ตามแผนด้านเทคโนโลยี ของสถานศึกษา

5) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน จัดหาเทคโนโลยีให้เพียงพอ ทันต่อเวลาและมีคุณภาพสูงเพื่อการใช้งาน

6) ผู้บริหารควรตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการดำเนินการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

ด้านที่ 5 การวัดผลและการประเมินผล (Assessment and Evaluation) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลและ ประเมินผลนักเรียน

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เทคโนโลยีเป็นฐาน

3) ผู้บริหารควรประเมินระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็น ฐาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

4) ผู้บริหารควรประเมินประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพตามด้านการใช้เทคโนโลยีตามความต้องการของครู

5) ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพของคณะครูในสถานศึกษา

ด้านที่ 6 ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจริยธรรม (Social, Legal and Ethical Issues) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางด้านสังคมจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

3) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร

4) ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการความรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นบนระบบออนไลน์

5) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

6) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนรายบุคคล

7) ผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในห้องเรียนและห้องสำนักงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Sieber, Kaganer & Zamora (2013, อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (become digitally fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

2. พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครูอาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครูอาจารย์ มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

3. เต็มใจทดลอง (willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์เครื่องมือการใช้สื่อออนไลน์มัลติมีเดีย (multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่วกระบวนการที่รวดเร็วและความเต็มใจที่จะทำการทดลองสิ่งใหม่

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรมเศรษฐกิจสังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แยกออกโดยเดี่ยวหรือปล่อยให้เป็นไปอย่างไม่มีความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครูอาจารย์บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัล มาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

6. ไม่ก้าวทันเฉพาะเทคโนโลยีแต่ต้องมีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบันด้วย (use the information, not just the technology) มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงาน

ในปี 2018 สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) (2018) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) โดยพัฒนามาจากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยี สาหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) เพื่อเป็นแนวทางไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำหรับให้ผู้นำทางการศึกษาในทุกระดับได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างแนวทางการเรียนรู้เชิงบวกกับห้องเรียนและโรงเรียน ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง (Equity and Citizenship Advocate) หมายถึง การที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล

1. ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบว่านักเรียนทุกคนได้รับการจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านการศึกษาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองการจัดการศึกษา เช่น การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องวางของการเข้าถึงเทคโนโลยีเป็นต้น

2. ผู้บริหารจะต้องรับรองได้ว่านักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและการเชื่อมต่ออย่างเท่าเทียมและเพียงพอ เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่แท้จริงและน่าสนใจโดยใช้เทคโนโลยี เครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรดิจิทัล เช่น เพิ่มความเร็วของเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลออนไลน์ให้พร้อมใช้งานสำหรับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน เป็นต้น

3. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบการวัดผลและประเมินผลออนไลน์สำหรับทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ น่าเชื่อถือและทันเวลา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกด้วยการใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์ออนไลน์ เช่น การระดมทุนทางการศึกษาต่าง ๆ จากสังคม เป็นต้น

4. ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรมและถูกกฎหมาย เช่น การระมัดระวังเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีที่อยู่ในขอบเขตของจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติตามกฎหมายลิขสิทธิ์และกฎหมายการใช้เครือข่ายออนไลน์เป็นต้น

มาตรฐานที่ 2 การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) หมายถึง ผู้บริหารครูบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันก าหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

1. ผู้บริหารจะต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารการศึกษา

2. ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีการวางแผนเกี่ยวกับวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา

3. มีการประเมินความก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น สร้างระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์

4. มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น การใช้แบบสำรวจออนไลน์ เป็นต้น มีการวางแผนร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. มีการประชาสัมพันธ์และแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียน จดหมายข่าวออนไลน์ ไฟล์เอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการเผยแพร่ เป็นต้น เมื่อผู้บริหารค้นพบวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ควรจะมีการจัดทำเอกสารและแบ่งปันประสบการณ์เหล่านั้นให้แก่ผู้บริหารอื่น

มาตรฐานที่ 3 การเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ (Empowering Leader) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

1. ผู้บริหารต้องเสริมสร้างศักยภาพด้านการจัดการศึกษา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะความเป็นผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการกำกับ ติดตามและสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นและความสามารถของครูและบุคลากรในการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสำหรับนักเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (culture of innovation) ด้วยการให้เวลาและพื้นที่สำหรับการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการคำนวณความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การทดลองและการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การ

จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาด้านภาษา เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการเรียนรู้ส่วนบุคคล เป็นต้น

5. พัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ใช้เทคโนโลยี รวมถึงการประเมินที่สะท้อนถึงความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับสาขาที่นักเรียนต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-portfolios) หรือการประเมินการเรียนรู้ผ่านแอพพลิเคชั่นในลักษณะของการบันทึกเสียงหรือวีดีโอ เป็นต้น ตลอดจนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ตลอดเวลา เช่น เครื่องมือและแอพพลิเคชั่นที่สามารถวิเคราะห์การเรียนรู้แบบทันทีทันใด (real-time) และให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง แม่นยำและทันเวลา เป็นต้น

มาตรฐานที่ 4 การออกแบบเชิงระบบ (Systems Designer) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งบุคลากรในดำเนินการดูแลรักษา ปรับปรุงเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีการใช้งานได้อย่าง

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรร่วมสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแรงและเป็นระบบ ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ได้แก่การพัฒนา ปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (bandwidth) ซอฟต์แวร์ (software) และแอพพลิเคชั่นขององค์กรที่เพียงพอและตอบสนองตามความต้องการการใช้งานที่สูงสุดอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบและวางแผนการใช้ทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากรสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีให้เพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นปัจจุบันและอนาคต

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนรับมือล่วงหน้าและการดำเนินการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การฝึกอบรมครู บุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนหรือรัฐบาลในด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล หรือผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาการเลือกใช้เทคโนโลยีจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์ (cybercrime)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานภาคธุรกิจ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำทางการเมือง และหรือบริษัทต่าง ๆ ที่ไม่หวังผลกำไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

1. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนที่ได้รับการปรับปรุงการใช้ด้วยเทคโนโลยีมาใช้เน้นการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าและการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อค้นพบสำหรับครูเพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน

2. เข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ด้วยการทบทวนการปฏิบัติงานแรงจูงใจ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การเปิดโอกาสให้ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ การรับฟังความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญต่อสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมแนวคิดที่สร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทั้ง 8 ท่าน ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล คือ การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ เต็มใจทดลอง จัดสภาพแวดล้อม ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

2.3.1 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การมีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จะสามารถนำพาสถานศึกษาก้าวเข้าสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แก่

สุกัญญา แช่มช้อย (2552, หน้า 120) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) โดยความหมายของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการ

ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

National Education Technology Standards for Administrator: NET-A (ISTE, 2009) สหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์การ โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (excellence in professional practice) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (systematic improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์การโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมายตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

Adjei (2013) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญมี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ (personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลงมีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ

2. ด้านทักษะ (skill) ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา

3. ด้านบทบาทหน้าที่ (roles) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำความคิด การเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก และการให้รางวัลแก่ความสำเร็จ

4. ด้านสังคม (social characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) เป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เห็นความสำคัญและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่างๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปละการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการด้วยวิธีการที่ทันสมัย ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และควรสร้างโอกาสแก่สังคมให้เท่าเทียมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

2.3.2 ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆ เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Softwareและการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/SoftLayer and Google Compute Engine ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูล (Storage) และการเชื่อมต่อ (Connectivity)

2. Mobility Devices ได้แก่อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่นๆมีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่นักเรียนก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.2 %ของ

ประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้พียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว (Single purpose) แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้ การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะใช้การเชื่อมต่อผ่านInternet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IoT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็นSmart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

สรุปได้ว่า ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารการศึกษา หมายความว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะในยุคสังคมออนไลน์สามารถจัดการเรียนการสอนผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

2.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษา แนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิครูบุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิการจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือตำรา เกมเทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆเช่นอุปกรณ์การเรียน การสอน อุปกรณ์การกีฬา เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญของการพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชน และสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วม

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับสังคมแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิชาการ โดยผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษา โดยต้องเริ่มตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขผู้บริหารต้องควรเน้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ อำนวยความสะดวกส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรสร้างแรงจูงใจในทางบวกส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งต้องทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาการบริหารวิชาการเกิดความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และสนองตอบนโยบายการศึกษาของชาติ

2.3.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจถึงบริบทและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค ดิจิทัลจำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็น ปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถ ดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยง วิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุน การทำงานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับความต้องการ

ดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่าง ถูกต้อง กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 206) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 223) สรุปองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ผู้น าดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพของบุคคลและผู้บริหาร สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และจริยธรรมองค์กรและสังคมดิจิทัล

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563, หน้า 153) และ Sieber, Kaganer & Zamora (2013, อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำการศึกษาสร้างกระบวนการพัฒนาและ ตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบาย ระดับเขตและระดับประเทศ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและนอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนพัฒนาสถานศึกษาการหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

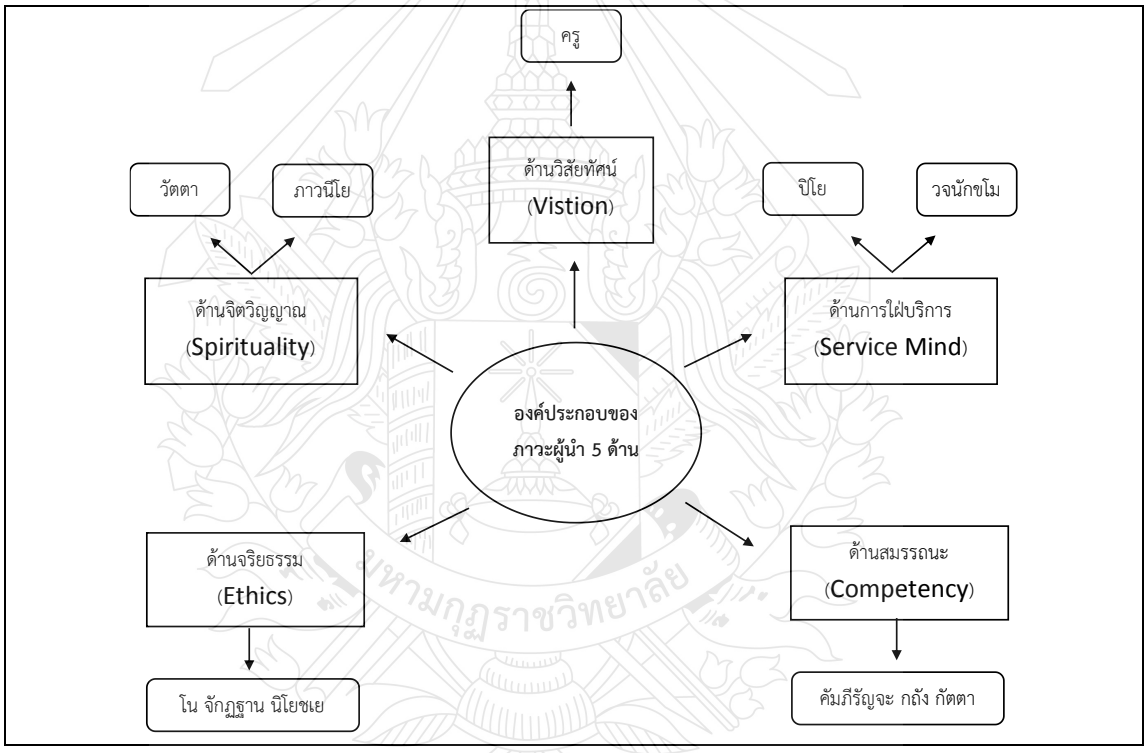
Zhu (2016) ได้เขียนบทความองค์ประกอบที่สำคัญในภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การเอาใจใส่ การทำงานร่วมกัน และการฟื้นความรู้ความสามารถ

Sullivan (2017) ที่ได้เขียนบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ การแสดงตน การสื่อสาร การปรับตัว การตระหนักในตนเอง และการรับรู้ทางวัฒนาธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน สร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา มีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ

2.3.5 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจถึงบริบทและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ Tan (2010, อ้างถึงใน วชิระ ดวงมาตย์พล, 2557) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) 3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) 4) ด้านสมรรถนะ (Competency) 5) ด้านจริยธรรม (Ethics) ดังภาพที่ 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำ



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ที่มา : Tan (2010) อ้างถึงใน วชิระ ดวงมาตย์พล (2557)

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายของวิสัยทัศน์ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุโดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์ไปสู่ความสำเร็จ

อับเบนและคณะ (Ubben and et al, 2001, p. 17) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างและสื่อสารถึงภาพของสภาวะที่พึงประสงค์ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

บูชและคอลแมน (Bush and Coleman, 2002, p. 36) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่เป็นไปได้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือองค์การ อันเกิดจากความไม่พึงพอใจกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติและสะท้อนถึงค่านิยม

ฮาริสัน และคารอน (Harrison and Caron, 2002, p. 49) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้าซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต องค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

นูแนน (Noonan, p. 17) ได้ให้ความหายของวิสัยทัศน์ หมายถึง แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง น่าเชื่อถือ และสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่าประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกผัน
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน

3. สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ

4. เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพในอนาคตของบุคคลหรือหน่วยงานที่จะปฏิบัติให้ได้ดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง สร้างความน่าเชื่อถือ สร้างความดึงดูดใจ เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าปัจจุบัน

1.1 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะสะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารได้อย่างดี วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์การและผู้บริหาร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต้องช่วยกันกำหนดทิศทางในการมุ่งไปสู่จุดหมายตลอดจนคอยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การก้าวสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนดไว้

เบญจมาศ หาญกล้า (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญชองวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานสถานศึกษาตลอดเวลาให้พน้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรและเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

2. การมีวิสัยทัศน์เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า

3. การมีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นการรวมน้ำใจของสมาชิกในองค์การให้มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันและเพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือของสถานศึกษาจะเป็นเหมือนเข็มทิศหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนในสถานศึกษาตั้งไว้เพื่อให้ปฏิบัติไปให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มากที่สุดซึ่งการที่บรรลุวิสัยทัศน์นั้นทุกคน ต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้จึงจะเป็นจริงได้

คาล์ดเวลและสปินค์ (Caldwell and Spinks, 1990, p. 174) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้นและสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงานองค์การได้

นานัส (Nanus, 1992, p. 25) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ตามบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้เกิดความรัก ความผูกพันเกิดความมานะพยายาม ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลตั้งเป้าหมายในชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศตน เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4.เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต และปัจจุบันเข้ากับอนาคต

ฮิทช์คอค (Hitchcock, 1996, pp. 28-31) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้นยังเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วย รวมทั้งวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมาดังนั้นวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์การและบุคลากรที่อยู่ในองค์การ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคดิจิทัลที่จะต้องมีในตัวบุคคลไม่ใช่เป็นกรอบแนวคิดแต่ยังเป็นเครื่องมือในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีเป้าหมาย อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ รู้จักพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์ดังนั้นผู้ที่จะสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังที่จะนำเสนอตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19-22) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. มีความสามารถในกรสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย

2. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ

3. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553, หน้า 6) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า "วิสัยทัศน์" ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศ วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบ

ความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรและข้อมูลภายในคือจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

2. สร้างฝันให้เป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต คือการนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุผลที่ต้องการนั้นคือการปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกันเพื่อให้ภาพรวมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน

3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่างๆไว้แล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำต้องคัดเลือกและจัดสรรคนให้เหมาะสมให้ความรู้ และการดูแล รวมทั้งสร้างแรงจูงใจผลงานที่คาดหวังและการวัดผล หมายถึงการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลพร้อมทั้งสื่อสารให้เข้าใจตรงกันและมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐานผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้วต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน/ของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ

4. สร้างพลัง ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือสามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ความสามารถและลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำมีความสามารถในการสื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรม ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกออกถึงความมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติโดยมีรายละเอียดแต่ละด้านอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีภูมิความรู้ความหนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ มีความประพฤติสมแก่ฐานะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร เป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร ดูแลเอาใจบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างมีคุณธรรม แสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามข้อสงสัยด้านการบริหาร

2. ด้านผู้นำใฝ่บริการ (Service Mind)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, สรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจของศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ชรินดา พิมพบุตร (2556, หน้า 180) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งในการให้บริการเพื่อนร่วมงานและสมาชิกเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ซึ่งถือความต้องการของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกอยู่เหนือผลประโยชน์ของตน ทั้งนี้โดยใช้อำนาจทางจริยธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ละม้าย กิตติพร (2556, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานของผู้บริหารองค์กรหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่กล่าวถึงในเรื่องของการให้บริการโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นการที่ผู้นำดูแลผู้มารับบริการและผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุทิศตน ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ รักและเห็นใจผู้อื่นมีการประเมิน กำกับและติดตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับและการรักษาความไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้อื่นการฟังอย่างมีประสิทธิผลและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ค้นพบจิตใจของตนเอง เป็นการให้ความสำคัญกับการบริการที่มุ่งช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยความจริงใจและพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการให้บริการ โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

Pears (n.d. cited in Nwogu, 2004, p. 132) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะเน้นการบริการเป็นอันดับแรกและการกระตุ้นสัมพันธภาพ ที่ดี โดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือการสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงาน

Laub (2004, p. 121) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง เป็นการเข้าใจและการปฏิบัติซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่นสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการ

ของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของแต่ละคนสรุป ภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงานของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมงานมีความสุขมีความยินดีในการทำงานตามหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1 ความสำคัญของผู้นำใฝ่บริการ

ชรินดา พิมพบุตร (2556, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการใฝ่บริการ ความสำคัญอยู่ที่ผู้นำให้บริการและเห็นคุณค่าของผู้ตามเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นการห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตาม เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกที่เป็นผู้สร้างผลผลิตแก่องค์การอย่างแท้จริงและบริการด้วยความเต็มใจ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกฎธรรมชาติ ซึ่งเป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้จากภายนอกและอำนาจของภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมาจากภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (inside - out) (Covey, n.d. Cited in Lawrence, 2002, p. 3) ดังที่ Maxwell ได้กล่าวไว้ว่า “Everything rises and falls on leadership” "ทุกสิ่ง ทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ"

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งใหม่และเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับนักศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกยิ่งขึ้น

Daff (2002, p. 214) โดยหลักการของความอ่อนน้อมถ่อมตนเพื่อรับใช้ผู้อื่นก่อนมีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรมส่วนหนึ่งของศาสนาต่าง ๆ เช่น สอดคล้องกับคำสอนของ พุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละการให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคริสต์ศาสนาที่กล่าวในเรื่องของความสุภาพ ดังคำอธิบายที่ว่าสืบเนื่องจากความเข้าใจที่ว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่อ่อนแอ เกิดจากผงธุลีดิน ความสุภาพหรือการถ่อมตนจึงเป็นการยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ความสุภาพ หมายถึง การยอมรับว่าพระเจ้าทรงเป็นเจ้านายเหนือชีวิตมนุษย์มีหน้าที่รับใช้พระองค์และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน พระเจ้าทรงยกย่องและเมตตาแก่ผู้ที่ มีจิตใจสำนึกผิดและถ่อมตน ดังเช่นพระเยซู ผู้เป็นข้ารับใช้ ไม่ได้เป็นฝ่ายให้ผู้อื่นรับใช้แต่มาเพื่อทรงรับใช้ พระองค์ทรงสอนบรรดาสาวกให้รับใช้เหมือนกับที่พระองค์ทรงกระทำโดยล้างเท้าแก่สาวกขณะที่

รับประทานอาหารมื้อสุดท้าย แล้วทรงสอนให้สาวกเหล่านั้นล้างเท้ากันและกัน พระองค์ทรงสอนว่า ผู้ใดยกตัวขึ้นจะถูกเหยียดลง ผู้ใดถ่อมตัวลงจะถูกให้ยกขึ้น

สรุปความสำคัญของผู้นำใฝ่บริการ คือ ผู้นำการให้บริการเห็นคุณค่าของผู้ตามหรือสมาชิก ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกฎธรรมชาติ เป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง ดังเช่นคำว่า ทุกสิ่ง ทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลงก็เพราะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นเครื่องมือวัดความก้าวหน้าช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเชื่อมั่น เลื่อมใส ส่งผลต่อองค์การ

2.2 องค์ประกอบผู้นำใฝ่บริการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 68-83) ได้สรุปภาวะ ผู้นำใฝ่บริการตามทฤษฎีและงานวิจัย นำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัยได้ 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล และการสร้างมโนทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านการคุ้มครองดูแลรักษามี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับฟัง อย่างตั้งใจ การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การพิทักษ์รักษา การเห็นอกเห็นใจ 3) องค์ประกอบหลักด้านกาสร้างความร่วมมือร่วมใจมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการสร้างชุมชน

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554, หน้า 32) ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายได้สังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

2) การไม่เห็นแก่ตัว

3) การอ่อนน้อมถ่อมตน

4) การให้บริการ

Wong and Page (2003, p. 3) ที่ได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ในหลายมิติ

1) ด้านคุณลักษณะ (character) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่บริการด้วยหัวใจ (servant's heart) ได้แก่ การยึดมั่นในศีลธรรม (integrity) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) และการเป็นผู้ให้บริการ

2) ด้านคน (people) เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มหรือทีมโดยมีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาผู้อื่น (building up others) ได้แก่การใส่ใจผู้อื่น (caring for others) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering others) และการพัฒนาผู้อื่น (developing others)

3) ด้านงาน (task) เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบในองค์การในบทบาทของผู้นำ (doing the work of a leader) ได้แก่วิสัยทัศน์ (visioning) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) และการนำ (leader)

4) ด้านกระบวนการ (process) ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับปรุงพัฒนาองค์การ (improving organization process) ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (modeling) การสร้างทีม (team building) และการตัดสินใจร่วม (shared decision-making)

จากแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านผู้นำใฝ่บริการ (Service Mind) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีพฤติกรรมการใฝ่บริการในด้านการให้เกียรติและความไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน โดยผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงธรรม ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน และยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทมีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) “จิตวิญญาณ” มาจากคำว่า “จิต” และ “วิญญาณ” โดยสรุปหมายถึง สิ่งที่อยู่ในตนทำให้เป็นบุคคลขึ้น เป็นความรู้แจ้ง ความรู้สึกตัว จิตใจนักวิชาการได้จำแนกความหมายของจิตวิญญาณไว้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นเอกัตตาหรือปัจเจกบุคคล หมายถึง ความเป็นตัวตนที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากการหยั่งรู้นำไปสู่การปฏิบัติและการเกิดศรัทธาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ศุภลักษณ์ ทัดศรี และอารยา พรายแย้ม, 2554, หน้า 61)

2. ความมีคุณค่าสูงส่ง หมายถึง ปัญญาหลักการของชีวิต เช่น ความดี บุญกุศล คุณธรรม จริยธรรม การรู้จักผิดชอบชั่วดีมีจิตใจสูงขึ้น (ประเวศ วะสี และประสิทธิ์ อุ่นหนองกุ้ง, 2555, หน้า 12)

3. ความเป็นนามธรรม หมายถึง โครงสร้างหนึ่งของมนุษย์ที่นอกเหนือจากร่างกายและจิตใจ จับต้องไม่ได้พัฒนามาจากความผูกพันด้านจิตใจของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งของความหวัง พลังใจที่เข้มแข็งเป็นขุมพลังของชีวิตที่ทำให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข (พัชนี สมกำลัง, 2556, หน้า 93)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็ม

ใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การใช้คำว่าจิตวิญญาณและสุขภาวะทางจิตวิญญาณให้ความหมายที่ใกล้เคียงกัน หรือในบางครั้งใช้ในความหมายเดียวกัน และยังพบว่าความหมายของจิตวิญญาณมีความหลากหลายลึกซึ้ง และแตกต่างกันไปตามบริบทต่าง ๆ ถึงแม้ว่านักวิชาการบางกลุ่มเห็นว่าไม่สามารถจะสรุปนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณได้อย่างชัดเจน แต่ก็ปรากฏว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในประเทศต่างๆ โดยให้คำนิยามและสร้างเครื่องมือวัดจิตวิญญาณไว้ สำหรับประเทศไทย พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณและสุขภาวะทางจิตวิญญาณค่อนข้างมากในงานด้านสาธารณสุขและเริ่มมีการศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางด้านการศึกษา และเนื่องด้วยความหมายจิตวิญญาณมีความหลากหลาย จึงทำให้มีแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณที่แตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน

ศุภลักษณ์ ทัดศรี และอารยา พรายแย้ม (2554, หน้า 11) กล่าวว่า จิตวิญญาณหมายถึงการมองกลับเข้าไปภายในเพื่อค้นพบเอกลักษณ์ที่แท้จริงของเรา

ประเวศ วะสี (2555) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณหรือจิตสูงนั้น หมายถึง ความดีการลดความเห็นแก่ตัวการเข้าถึงสิ่งสูงสุด สิ่งสูงสุดทางพุทธ คือ พระนิพพาน หรือปัญญา หรือวิชชา ศาสนาอื่นหมายถึง พระผู้เป็นเจ้าสถานะของมิติทางจิตวิญญาณปรากฏเป็นทางการชัดเจนขึ้นเมื่อพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาตินิยาม ความหมายของสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ ปัญญา และสังคม

ประสิทธิ์ อุ่นหนองรุ่ง (2555, หน้า 19) ได้ให้ความหมายจิตวิญญาณ หมายถึง มิติที่สูงส่งของจิต จิตในระนาบธรรมดาทั้งคนและสัตว์ หรือการมีจิตใจสูง ความดี กุศล บุญ คุณค่า หรือจิตที่เจริญ จิตที่หลุดพ้น จิตที่เห็นแก่ตัวน้อย จิตที่เข้าถึงสิ่งสูงสุด ในทางพุทธศาสนา จิตวิญญาณ หมายถึงปัญญา จิตวิญญาณเป็นมิติที่ทำให้ต่างจากสัตว์

นันท์ วิทยดำรง (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายจิตวิญญาณ หมายถึง การมีประสบการณ์ถึงตัวตนที่แท้จริงหรือการดำรงอยู่ด้วยสภาวะแห่งตัวตนที่แท้จริงที่อยู่ภายใน

พัชนี สมกำลัง (2556, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายจิตวิญญาณ หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของชีวิตมนุษย์เป็นขุมพลังทำให้บุคคลอยู่ในภาวะเหนือตนเองได้ส่งผลต่อความคิดความรู้สึก การกระทำและแนวทางในการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลค้นพบความหมายและเป้าหมายแท้ในชีวิตตลอดทั้งประสบความสำเร็จในชีวิต

วิจารณ์ พานิช (2556) ได้ให้ความหมายจิตวิญญาณ หมายถึง การมุ่งมั่นฝึกฝนกล่อมเกลาจิตใจให้เข้าสู่ความดีงาม ความมีคุณธรรมจริยธรรมเคารพผู้อื่นเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจผู้อื่นลดละความเห็นแก่ตัว และกิเลสตัณหาทุกชนิด โดยอาจใช้หลักของศาสนาพุทธหรืออาจใช้หลักการทาง

การศึกษา คือหลักพัฒนาการด้านคุณธรรม 6 ขั้นของ ลอว์เรนต โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg's Stages of Moral Development) หรืออาจใช้หลักความต้องการของมนุษย์ที่เสนอโดย มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ก็ได้เพื่อบรรลุการเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูงมีความสุข

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณว่าจิตวิญญาณเป็นคำศัพท์ที่พบว่ามีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรม ศาสนา ภาษาและประวัติศาสตร์ อย่างไรก็ตามมีลักษณะร่วมกันบางประการ และมีความแตกต่างกันไปตามภาษาและวัฒนธรรมรวมทั้งพบความคล้ายคลึงสอดคล้องกันอยู่ในความต่างเหล่านั้น เรื่องจิตวิญญาณนี้เป็นกระแสความคิดที่มีมาอย่างต่อเนื่องตามประวัติศาสตร์ของมนุษย์ โดยมีจุดสูงสุดของความรู้ที่ให้ความสำคัญกับมิติทางจิตวิญญาณก็คือศาสนาธรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณ คือลักษณะของจิตอันสูงส่งของบุคคล ที่มุ่งมั่นฝึกฝนขัดเกลาจิตใจให้เข้าสู่ความดีงาม มีความกล้าที่จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเมตตากรุณา ลดความเห็นแก่ตัว รู้จักการให้อภัยและมีการตระหนักรู้ ทำให้คนอยู่ในภาวะเหนือตนเอง ค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้ในชีวิตตลอดทั้งประสบความสำเร็จในชีวิต

3.1 ความสำคัญของจิตวิญญาณ

พัชนี สมกำลัง (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นสุดยอดแห่งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์และควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคคลในทุกอาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพ ที่มีปรัชญาและอุดมการณ์เพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือรูปแบบความเป็นผู้นำอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอก โดยการพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตในเรื่องความเชื่อ ความศรัทธาต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวมและแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงานโดยปราศจากการบังคับ

ปาริชาต ชูประดิษฐ์ (2556) จิตวิญญาณเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลมีหน้าที่ควบคุมความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและการกระทำต่อบุคคลอื่นด้วย อีกทั้งมีหน้าที่ควบคุมบุคคลให้ดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบ พบกับความสุขที่แท้จริง หากขาดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ บุคคลจะไม่พบความสุขที่แท้จริงหากถึงพร้อมซึ่งสิ่งอันมีคุณค่าสูงสุดก็จะมีความสุขได้แม้ว่าจะบกพร่องทางกาย

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณเป็นลักษระของบุคคลแต่ละบุคคล ที่ทำหน้าที่ควบคุมความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกับการกระทำนั้น เครื่องมือสำคัญในการสร้างความละเมียดละไมในการทำงาน การคำนึงถึงจิตใจเป็นการรับรู้และช่วยสนับสนุนการบริหาร การพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตใน

เรื่องความเชื่อ ความศรัทธาต่อคุณธรรม ความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธา เป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลได้ปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุตามเป้าหมาย

3.2 องค์ประกอบของจิตวิญญาณ

กิตินันท์ โนสุ และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558, หน้า 60-61) กล่าวว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง
    1.1 การใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
    1.2 มีความขยันหมั่นเพียรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
    1.3 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
    1.4 มีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ
    1.5 มีความพยายามแสวงหาโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า
    1.6 มีการพัฒนางานในวิชาชีพหรือได้รับการยกย่องชมเชย
    1.7 มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อบริการสังคม
    1.8 มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศิษย์
    1.9 มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
    1.10 มีการสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ
2. องค์ประกอบด้านความมีเมตตาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
    2.1 การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมความคิดและความเชื่อ
    2.2 การสนับสนุนความคิดริเริ่มในทางที่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงาน
    2.3 การใช้แนวทางในการแก้ปัญหาโดยวิธีการทางปัญญาและสันติวิธี
    2.4 ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผลปราศจากอคติ
    2.5 การยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนด้วยความเต็มใจ
    2.6 มีความเป็นประชาธิปไตย
    2.7 การใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา
    2.8 การยอมรับความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก
    2.9 ปฏิบัติงานโดนไม่เพิกเฉยในเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดผลเสียต่องานในหน้าที่
3. องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
    3.1 มีการติดตามและประเมินผลผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย

3.2 การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียน

3.3 การแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน

3.4 การใช้ผลการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ

3.5 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริง

3.6 การคิดค้นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ

3.7 การแสวงหาแนวทางวิธีการปรับปรุงงาน ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

3.8 มีความกล้า มุ่งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม

4. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย

4.1 การให้ความร่วมมือในกิจการของสถาบันเป็นอย่างดี

4.2 การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพครู

4.3 มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้วิชาชีพครูเป็นที่ยกย่อง

4.4 มีความจริงใจในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

4.5 การให้เกียรติแก่ผู้ร่วมวิชาชีพครู

4.6 การธำรงเกียรติแก่ผู้ร่วมวิชาชีพครู

5. องค์ประกอบด้านวิริยะ อุตสาหะ ประกอบด้วย

5.1 มีความขยันตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

5.2 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.3 มีความเต็มใจอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

5.4 การรู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

5.5 ปฏิบัติงานการสอนตรงเวลาเสมอ ๆ

6. องค์ประกอบด้านความเมตตา กรุณา ประกอบด้วย

6.1 มีความปรารถนาดีต่อศิษย์

6.2 มีความเอื้อเฟื้ออาทรต่อศิษย์

6.3 มีความเมตตาต่อศิษย์

6.4 การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนา

7. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย

7.1 การให้เกียรติผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นของตน

7.2 มีความตระหนักในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติศาสนา และสถานภาพของบุคคล

7.3 ไม่ยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต

7.4 ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่

7.5 ต้องปฏิบัติต่อศิษย์ทุกคนด้วยความเสมอภาค

8. องค์ประกอบด้านความดี ประกอบด้วย

8.1 มีความสุภาพอ่อนโยน

8.2 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือผู้อื่น

8.3 มีความเสียสละ

8.4 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

9. องค์ประกอบด้านความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วย

9.1 มีความรักในวิชาชีพครูยิ่งกว่าวิชาชีพใด

9.2 มีความศรัทธาในวิชาชีพครูมากกว่าวิชาชีพอื่น

9.3 มีความมุ่งมั่นตั้งใจมาเป็นครูเป็นอันดับแรก

10. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย

10.1 การได้รับการยกย่องนับถือในเชิงภูมิปัญญาและเชาวน์ไหวพริบในด้านการอบรบ

10.2 การคิดค้น วิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10.3 สามารถประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

จากแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำด้านต่างๆ แสดงออกว่าใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาสร้างสรรค์ไปในทางที่ดี แสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำในด้านการให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าชื่นชม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลาเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับ มีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน สามารถพูดโน้มน้าวให้หมู่ญาติหรือคนรอบข้างทำตามในสิ่งที่ดีงาม มีภูมิปัญญาและเชาวน์ไหวพริบในทุกๆด้าน

4. ด้านสมรรถนะ (Competency)

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2553, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กรสั่งสอน

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 188) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสมรรถะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ไต้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดรวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของบุคคล (Underlying Characteristics) ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล (Correlation Relationship) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self - concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

เชอร์ม่อน (Shermon, 2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนเองได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ดิสท์ และวินเทอร์ตัน (Deist and Winterton, 2005, p. 27) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Cognitive Competency) ทักษะในหน้าที่ (Function Competency) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Competency) และจริยธรรม (Ethical Competency)

สรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่องค์กรต้องกำหนดให้มีสมรรถนะต่าง ๆ ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ แสดงถึงความสามรถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นคุณลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ

4.1 ความสำคัญของสมรรถนะ

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2553, หน้า 52) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการสรรหา คัดเลือก ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน และองค์การได้มากที่สุด

นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ คือ

1. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์การได้ลงทุนอย่างมากมายในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมการให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นทำให้องค์การเสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดีที่ทำได้คือการอบรมแต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมเหมือนเดิม

2. ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ส่งผลให้องค์การต้องปลดคนงานออกอย่างมากมายและลดงานทางด้านการสรรหาพนักงานใหม่ลง งานใหม่เกิดขึ้น

สีมา สมานันท์ (2553, หน้า 63) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1.ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในงาน มีความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ

2. บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตนและขององค์การ

4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมในความสำเร็จและมีความรู้สึกรู้ร้อนรู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์การมีปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 45) ระบุว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์การต้องการอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น

3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การ

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์การ

6. ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์การให้เป็นสมรรถนะขององค์การ

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในด้านการบริหารงานของสถานศึกษา คือ สมรรถะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การวางแผนการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง กระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง ให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุและมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาก็เข้าร่วมแก้ปัญหากับองค์กรได้

4.2 ประเภทของสมรรถนะ

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2553, หน้า 15) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักในทุกตำแหน่งในองค์การจะต้องมีถือเป็นคุณสมบัติร่วมของทุกคน ในองค์การ ที่จะต้องมีสมรรถนะหลักขององค์การหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์การหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

2. สมรรถนะอื่น ๆ (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์การต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป แบ่งออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีก 3 กลุ่ม

2.1 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีเฉพาะในตำแหน่งนั้น ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ สมรรถนะวิชาชีพเทคนิค และสมรรถนะในสายงาน

2.2 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล

2.3 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำจะกำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้น

สำนักการศึกษา (2554, หน้า 20) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการให้บริการ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพการศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการและนำข้อมูลมาปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งมีการรวบรวมและประมวลความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และสังคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐานหรือโครงการโดยจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง 1 ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถ ชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 61) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในด้านการวาดภาพของศิลปินการแสดงกายกรรมของ นักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) ความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ ทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะในองค์การ (Organization Competencies) ความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้

ชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 30) ได้กล่าวถึง สมรรถะสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีความเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ เช่น ผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสรรถนะของสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า "สมรรถนะเชิงการจัดการ"

จากแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านสมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง แนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่างๆ

5. ด้านจริยธรรม (Ethics)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 303) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้อง โดยอาศัยกระบวนการตัดสินใจจากกฎเกณฑ์ ของสังคมหรือข้อตกลงร่วมกันอันนำมาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลในสังคม

สุรัตน์ ไชยชมพู (2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุข แก่ตนเองและสังคมเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติและการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม

ธัชชัย ชูกลิ่น (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง หลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั่นเองและเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์และสังคมก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคนมีความเชื่อและความคิดเห็นที่ต่างกัน

สุพัฒน์ ศรีชมชื่น (2559, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติและประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและร่มเย็น

กันยมาส ชูจีน (2559, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง กรอบหรือหลักปฏิบัติ ความประพฤติหรือการกระทำที่ดีงามถูกต้องเป็นมาตรฐานของความประพฤติที่ยอมรับของสังคมและปฏิบัติแล้วไม่เดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งค่านิยมที่ศาสดาของศาสนาแต่ละศาสนากำหนด เช่น ศีล หรือหัวข้อธรรม ค่านิยมที่สังคมกำหนดขึ้น เช่น ประเพณี กฎหมายวินัยจรรยาบรรณและค่านิยมประจำวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพ เช่น อุดมการณ์ จรรยาบรรณประจำวิชาชีพ พระราชบัญญัติประจำอาชีพและวินัยประจำอาชีพ

สุทัด จันทะสินธุ์ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามที่บุคคลพึงกระทำเป็นลักษณะที่สังคมต้องการเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคีความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อผู้อื่นและสังคมส่งผลให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกัน

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง แนวทางความประพฤติของบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ ว่าพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่ควรงดเว้นโดยพิจารณาตามกฎระเบียบ ขอบเขตความเชื่อของแต่ละสังคมเพื่อให้บุคคลในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างร่มเย็น

ธนิกา กรีธาพล (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของจริธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคมเพื่อให้เกิดความสงบสุขความเจริญรุ่งเรืองเป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อการพัฒนาประเทศชาติ

นิษวัน วรานุสาสน์ (2561, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของรูปธรรมของบุคคลตามพื้นฐานของคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ซึ่งอยู่ในรูปนามธรรม และความประพฤติหรือการปฏิบัตินั้นอยู่ในขอบเขตของศีลธรรมที่ดีงาม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นเอง ตลอดจนชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562, หน้า 814) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณีเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติ และการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม

บราวน์ (Brown, 1965, p. 411) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ระบบหรือกฎเกณฑ์ที่แยกความถูกต้องออกจากการกระทำผิดจริยธรรมของบุคคลมีความเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ การเปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เปลี่ยนแปลงเพราะได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นและเปลี่ยนแปลงเพราะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ใหม่ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมการตัดสินความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรม

กูด (Good, 1973, p. 89) ได้ให้ความหมายของจริธรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้องหรือดีงาม

นอร์ทเฮ้าส์ (Northouse, 2013, p. 424) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตนหรือสังคมที่ปรากฏ ดังนั้นทฤษฎีจริยธรรมจึงเป็นระบบของกฎระเบียบหรือหลักการที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ถูกหรือสิ่งที่ผิด (Right or Wrong) ดีหรือเลว (Good or Bad) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบหรือหลักปฏิบัติ แนวทางหรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามที่บุคคลพึงกระทำ เป็นข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ เป็นแนวปฏิบัติที่สังคมต้องการ แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นเอง ตลอดจนชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

5.1 ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันและยอมรับว่าเป็นความดีงามในการยึดถือปฏิบัติเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมหมู่มากได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยขอเสนอความสำคัญของจริยธรรมที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดความสำคัญของจริยธรรมไว้หลากหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

จิดาภา มีเพชร (2554, หน้า 27-30) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก ความสำคัญต่อบุคคล

1. ช่วยพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ คำว่า "มนุษย์" แปลว่าผู้ที่มีจิตใจประเสริฐ คุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยให้เป็นมนุษย์ศีล 5 ตามหลักของพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นจริยธรรมขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จึงเรียกศีล 5 ว่า "มนุษยธรรม" เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นมนุษย์

2. เป็นพลังที่สำคัญที่ทำให้บุคคลได้รับความสุขและความสำเร็จ ได้แก่ พลังกาย การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พลังความรู้ การมีความรู้ในวิชาการต่าง ๆ และพลังความดีการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ประพฤติปฏิบัติผิดศีลธรรม

3. ช่วยทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ คนเรามี 4 ชีวิต คือ ชีวิตการงาน ชีวิตสังคม ชีวิตครอบครัว และชีวิตจิตวิญญาณ ผู้ที่จะได้รับความสุขและความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีชีวิตทั้ง 4 สมบูรณ์ ไม่บกพร่อง ได้แก่ ชีวิตการเงิน ชีวิตสังคม ชีวิตครอบครัว ชีวิตด้านจิตวิญญาณ

4. ช่วยทำให้เป็นผู้มีภูมิคุ้มกันที่ดี

5. ช่วยทำให้เป็นคนดีมีประโยชน์และมีคุณค่า คนเราจะมีประโยชน์และมีคุณค่าเพราะได้ทำประโยชน์ พระพุทธศาสนาแบ่งประโยชน์เป็น 3 อย่าง คือ ประโยชน์ตน ประโยชน์ผู้อื่น ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สังคม

6. ช่วยทำให้เป็นคนดีที่ได้รับการยกย่องและไว้วางใจ

7. ช่วยทำให้เป็นผู้มีอุดมคติ หมายถึง จินตนาการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดีความงามและความจริงทางใดทางหนึ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตของตนเป็นคุณสมบัติ

ที่สำคัญประการหนึ่งของการทำงานให้สำเร็จ ผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเท่านั้นที่จะสามารถรักษาอุดมคติไว้ได้อย่างมั่นคงไม่ว่าจะประสบกับวิกฤติการณ์อย่างดี ผู้ที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่สามารถรักษาอุดมคติไว้ได้

ประการสุดท้าย ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

1. ช่วยพัฒนาสังคมให้มีความสงบเรียบร้อย

2. ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญมั่นคง

3. ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

4. ช่วยพัฒนาการศึกษาให้มีความสมบูรณ์และบรรลุเป้าหมาย

5. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนคุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญมั่นคงและช่วยให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

6. ช่วยส่งเสริมความปรองดองและความสามัคคีระหว่างคนในชาติความสามัคคีเป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นพลังสำคัญที่ทำให้หมู่คณะ กลุ่มคณะ กลุ่มคน และประชาชนซึ่งมีความรู้ความคิด ฐานะอาชีพความต้องการที่แตกต่างกันผนึกกำลังกันทำให้เกิดความเป็นเอกภาพความสำเร็จและความสุข

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 23) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม มีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมากเป็นคุณสมบัติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมประพฤติปฏิบัติเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความถูกต้องเหมาะสม ตีงาม มีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน สังคมใดสมาชิกมีจริยธรรมสังคมนั้นจะไม่มีปัญหา

สมปอง ใจดีเฉย และคณะ (2557, หน้า 21) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่าคุณธรรมจริยธรรม เป็นคำที่คู่กันเสมอคุณธรรม คือความดีความงามมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่จริยธรรม หมายถึง การกระทำที่ดีงามทั้งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีลักษณะเป็นรูปธรรมสังเกตเห็นได้เป็นกริยาที่แสดงออกมาภายใต้กระบวนการคิดและตัดสินใจของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่ทุกๆ คนจะต้องฝึกตนให้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอเพราะการกระทำที่ดีงามย่อมไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนแต่กลับจะทำให้ทุก ๆ คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขมีความรักและเมตตาต่อกัน เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันสามัคคีร่วมมือร่วมใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราซื่อสัตย์ไม่คดโกงไม่เห็นแก่ตัวแต่กลับเห็นว่าส่วนรวมมาก่อนส่วนตัวและมีวินัยเป็นต้น ซึ่งการที่จะให้สมาชิกในสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการอบรมบ่มเพาะปลูกฝังฝึกฝนลงมือปฏิบัติและพัฒนาตั้งแต่เยาว์วัย ดังคำพูดที่ว่าไม้อ่อนดัดง่ายไม้แก่ดัดยากเพราะวัยเด็กเป็นวัยที่ปลูกฝังได้ง่ายกว่าวัยผู้ใหญ่ ดังนั้นสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาจึงต้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เด็ก ๆ เจริญเติบโตและมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงามนั่นเอง

พระครูสมุห์บัญชา วฑฒโน (2559, หน้า 83) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่าจริยธรรมนั้นส่วนใหญ่นักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดีความงาม เป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความมีคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือ เป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้นั้น “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” จึงเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่แต่มีความต่างกันในที่มา

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม (2560, หน้า 1) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่าการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนจะช่วยทำให้เยาวชนและคนในชาติมีคุณภาพ อันจะทำให้เกิดความสุขกับตนเองแก่สังคมและในโลกนี้

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่าในยุคปัจจุบันสังคมไทยหรือรัฐบาลปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องของจริยธรรมเป็นอย่างมากและเรียกร้องให้ดำรงอยู่ในการดำเนินกิจกรรมของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนประเทศไทย มีปัญหาทุจริตคอรัปชั่นปัญหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาตลอดระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องของ

การบริหารบ้านเมือง การบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่เว้นแต่สถาบันทางการศึกษา ผู้บริหารยิ่งมีตำแหน่งสำคัญยิ่งต้องบริหารงานได้ดีเกิดประสิทธิภาพสูง เป็นแบบอย่างผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดีส่งเสริมคนดีให้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไปผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคลต้องตอบสนองชุมชนด้วยความเคารพนับถืออดทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่างสนับสนุนมุมมองที่แตกต่าง ในปัจจุบันมีการพูดคุยกันอย่างกว้างขวางระหว่างบริหารที่มีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมกับผู้บริหารที่มีความสามารถ คำตอบก็คงต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติทั้งสองอย่าง คือ ทั้งเก่งและดี

นิษวัน วรานุสาสน์ (2561, หน้า 27-28) ได้ให้ความสำคัญของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติรวมถึงการอยู่ร่วมกันในโลกการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข การจัดการศึกษาที่จะทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ปกครอง การที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาจะเป็นคนดี คนเก่งและคนมีความสุขได้ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจมีจริยธรรมที่ น่าเลื่อมใสศรัทธา เพราะคุณธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคนและครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าความสำคัญของจริยธรรม หมายถึง การกระทำที่ดีงามทั้งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีลักษณะเป็นรูปธรรมสังเกตเห็นได้เป็นกริยาที่แสดงออกมาภายใต้กระบวนการคิดและตัดสินใจของตนเอง ทุกๆ คนจะต้องฝึกฝนตนให้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอเพราะการกระทำที่ดีงามย่อมไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล และที่สำคัญต้องมีคุณธรรมในจิตใจ เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคนและครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 องค์ประกอบของจริยธรรม

องค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบการบริหารงานขององค์กรที่ควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่น ผู้วิจัยขอเสนอองค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กำหนดองค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 145) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (rust) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง เป็นผู้รักษาสัญญาและมีความจงรักภักดี

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศและมีการควบคุมตนเอง

3. ความเคารพ (respect) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเชิงจริยธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ คำนึงถึงความมีเกียรติที่มีศักดิ์ศรีและให้การยอมรับผู้อื่น

4. ความเป็นพลเมืองดี (citizenship) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงจริยธรรมที่มีความเป็นพลเมืองที่เกี่ยวกับตนเอง ความเป็นพลเมืองที่เกี่ยวกับหน้าที่พลเมืองและความเป็นพลเมืองดีเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

5. ความยุติธรรม (fairness) ประกอบด้วย พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 53-63) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดี ละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตากรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและศิษย์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเองเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียรและความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารคนใดขาดความรับผิดชอบ ย่อมทำให้ขาดความศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ ขาดความเชื่อมั่น ยิ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบตามไปด้วย ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์เป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และสร้าง คุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

3. ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผลและสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิด

การเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่องประกันได้ว่าจะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบเทียบกันแต่ละคนอาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียว ความยุติธรรม จึงเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะเห็นความคิดของตนเป็นใหญ่ ปราศจากอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเมตตากรุณา ทั้งทางกายวาจาและใจ เมื่อผู้บริหารมีความยุติธรรมแล้วส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวาย

4. เมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเมตตากรุณา ความเมตตากรุณาเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นค่านิยมเกี่ยวกับการเสียสละทั้งกำลังกาย ความคิดหรือประโยชน์ส่วนตนมีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือผู้อื่นอันจะก่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและงานนั้นบรรลุเป้าหมาย

ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2557, หน้า 42-43) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า จริยธรรมของผู้บริหาร สำหรับใช้ประกอบการบริหารงานขององค์กรที่ควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. มุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. มีเมตตา กรุณา ยึดพรหมวิหาร 4 และหลักธรรมทางศาสนา
3. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตรงเวลา ไม่ยักยอกฉ้อโกง สุภาพเรียบร้อย
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. จึงหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธีหรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. พึ่งรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงานไม่ปัดความรับผิดชอบ
9. พึ่งอดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
10. ฟังเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
11. พึงระวังคำพูดไม่ดุด่าคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย
12. พึงงดเว้นอบายมุขทั้งปวง อันจะทำให้สังคมรังเกียจ
13. พึงสุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลโดยทั่วไป
14. ต้องมีความซื่อสัตย์
15. ไม่สร้างความเดือดแก่ตนเองหรือผู้อื่น

พระครูสมุห์บัญชา วฑฺโน (2559, หน้า 87) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในการใช้หลักธรรม คือ หลักการครองตน ครองคน

และครองงานให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสถานศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถนศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อตรงซื่อสัตย์ พูดจริงทำจริงมีความเป็นผู้นำที่ดี มีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอนเอียง รับฟังความคิดเห็น หรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอุตสาหะ ไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหาบริหารงานโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหารเป็นสิ่งกำกับควบคุม และสร้างสำนึกในการบริหารเป็นสิ่งกำกับควบคุมและสร้างสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎ กติกา กฎหมาย และศีลธรรมขององค์การหรือสังคม

จากแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านจริยธรรม (Ethics) หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส และการยึดถือคุณธรรม โดยผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและหลับหลัง ประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองทำ ไม่ทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่อเพื่อนร่วมงานด้วยจิตเมตตา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 11 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนบ้านจบก โรงเรียนบ้านตาวัง โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก โรงเรียนบ้านสวาท โรงเรียนบ้านไทยเดิม โรงเรียนบ้านสำเภาลูน โรงเรียนบ้านา โรงเรียนโคกสมอง โรงเรียนบ้านหนองโจงโลง โรงเรียนบ้านสน โรงเรียนบ้านสะเดา ที่ตั้ง สำนักงานเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตั้งอยู่อาคารเรียนโรงเรียนบ้านสะเดา อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32230

2.4.2 วิสัยทัศน์ (VISION)

การศึกษาขั้นพื้นฐานของ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีความเป็นเอกภาพ บนพื้นฐานความเป็นไทย

2.4.3 พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

5. ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเอกภาพของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายฯ

2.4.4 เป้าประสงค์หลัก (GOALS)

1. นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และเสมอภาค

3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4. นักเรียนมีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

6. กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเข้มแข็งจัดการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติตามหลักธรรมาภิบาล และมีเอกภาพ

ตารางที่ 2.1 ข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2	ประชากร		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนบ้านตาวัง	1	11	12
โรงเรียนบ้านหนองโจงโลง	1	15	16
โรงเรียนบ้านจบก	1	7	8
โรงเรียนบ้านนา	1	9	10
โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก (กองทัพบกอุปถัมภ์)	1	4	5
โรงเรียนบ้านสะเดา	2	24	26
โรงเรียนบ้านสน	2	21	23
โรงเรียนบ้านสำเภาลูน	1	10	11
โรงเรียนบ้านสวาท	0	7	7
โรงเรียนบ้านไทยเดิม	1	11	12
โรงเรียนบ้านโคกสมอง	1	6	7
รวม	**12**	**125**	**137**

(กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน2565)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา โพธิ์อัน (2558, หน้า 143-150) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความมีพลัง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การ

ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิกา บุญช่วย (2561, หน้า 54-58) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาท ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้บริหารสถนศึกษาต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม สร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำงาน คำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลเป็นการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทินกร บัวชู (2562, หน้า 285-594) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ญาณี ศรีดวงใจ (2562, หน้า 43-44) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด

การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่แสดงภาวะผู้นำใฝ่บริการใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือด้านการสร้างชุมชน และ ด้านการแสดงภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอนและด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู 3) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและด้านภาระงานครูด้านสถานภาพของครู ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือนครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 ส่วนด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษาและด้านความกดดันจากชุมชน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภวัช เชาวน์เกษม (2562, หน้า 79-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) ประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนเหล่านี้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนเป็นหัวหน้า กลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ จากโรงเรียนจำนวน 31 โรง รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย7องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน และการเรียนรู้รองลงมา คือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการสร้างภาพลักษณ์ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์2) ประสิทธิผลโรงเรียน องค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ

ด้าน การแข่งขัน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์ด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้าน การควบคุม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562, หน้า 256-262) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 350-360) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศ 2) แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการสำรวจหรือการสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปการจัดการเรียนการสอนของครู ควรชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี มีการชมเชยและยกย่องครูที่มีความสามารถส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้ปกครองและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ SWOT เพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา จัดหาแหล่งเรียนรู้ภายนอก จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวยและมีคุณภาพ ให้การสนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ ด้านการนิเทศผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติใช้กับนักเรียนได้ออย่างเหมาะสม

เลอศักดิ์ ตามา (2563, หน้า 234-236) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบโดย จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดย จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบโดย จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบ 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 78 องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2563, หน้า 188-194) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระศักดา ชนาสโภ (สมณวัฒนา) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในสถานศึกษา บูรณาการตามแนวพุทธธรรม พบว่า ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอกโดยการพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตในความเชื่อ ความศรัทธา ต่อคุณธรรมความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวมและแบบอย่างชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การได้ร่วมในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงาน โดยปราศจากการบังคับหรือใช้แรงจูงใจในด้านวัตถุเป็นที่ตั้ง ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณนี้ จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันหมายถึง คณะผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง หรือผู้มีส่วนร่วมแบบองค์รวมเพื่อ

ก่อให้เกิดการพัฒนาอันเป็นประโยชน์ต่อลูกหลานเยาวชนที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาเล่าเรียนที่ดี มีคุณภาพ โดยความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาแบบบูรณาการ ดังกล่าวมาให้มั่นคงต่อไป

สุเมธ งามกนก (2564, หน้า 59-67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอนออนไลน์รูปแบบของการจัดการศึกษาก็ต้องเปลี่ยนแปลง โดยองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับยุคสมัย โดยอาศัยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อรองรับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและในอนาคต

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74-46) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ ggfgg2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โอดอนเนลล์ และไวท์ (O'Donnell and White, Leadership and performance beyond expectations, 2005, pp. 56-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสี่คนและผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหาร

จัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นตัวชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี ที่เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การอ่านสูงกว่า

เจนลิตร และมูโตะ (Gentilucci and Muto, 2007, pp. 219-236) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่งได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยมและพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

รัฟฟิน (Ruffin, 2007) ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ในสถานที่จริง และการรวบรวมหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติเป็นข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมองและใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของพวกตนอย่างไร 1) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่า พวกตนเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนของตน บทบาทนี้สำคัญ ซับซ้อนและหลายหน้า บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี 2) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัยการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับการสอน การสร้างสัมพันธภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอน ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายงานอื่นที่ไม่ใช่งานการสอน การวิเคราะห์หลักฐานร่องรอยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพและกำกับการสอน โดยรวมแล้วหลักฐานร่องรอยเหล่านี้ไม่ได้แสดงเนื้อหารูปแบบหรือบริบทของการพัฒนาวิชาชีพนั้น หลักฐานของการพัฒนาวิชาชีพจะโยงไปที่การสร้างขีดความสามารถในตัวผู้อื่นไปสู่การมีภาวะผู้นำร่วมหรือการแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลง ข้อแนะนำที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ มีการรับรู้ว่าโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อแนะนำว่ามหาวิทยาลัยอาจจะต้องพิจารณาใช้หลักการการเปลี่ยนแปลง เพื่อออกแบบโครงการการเตรียมการ โดยให้มีลักษณะผสมผสานหลากหลายจากงานวิจัย จากทฤษฎี จากเสียงของผู้ปฏิบัติ จากหลักสูตร จากการสะท้อนความคิดเห็น และจากประสบการณ์การเรียนรู้จริงซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความพร้อมที่จะ 1) สร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมี

ประสิทธิผลเพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วม 2) นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมาก เพื่อให้ส่งผลถึงการเพิ่มจำนวนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

Kim Kyo Mook (2009, pp. 21-34) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษาในการจัดการชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา มีอายุระหว่าง 13-18 ปี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลวิจัยพบว่า ยังคงใช้การจัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ ซึ่งขัดแย้งกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อการเรียนรู้ยังมีการใช้เทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ข้อเสนอแนะของการวิจัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลแก่ครูและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยแนะนำให้ฝ่ายบริหารจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมครูและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

Tarrieck D. Rideaux (2011, pp.318-342) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้เครื่องมือหาคะแนนการประเมินแบบเท็กซัสของความรู้และทักษะ (Texas assessment of knowledge and skill:TAKS) ในการอ่านและคณิตศาสตร์วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้วทดสอบหาความสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล (Canonical correlation tests) ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสาเหตุของแนวโน้มสุขภาพองค์การซึ่งสร้างผลลัพธ์ของนักเรียน ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

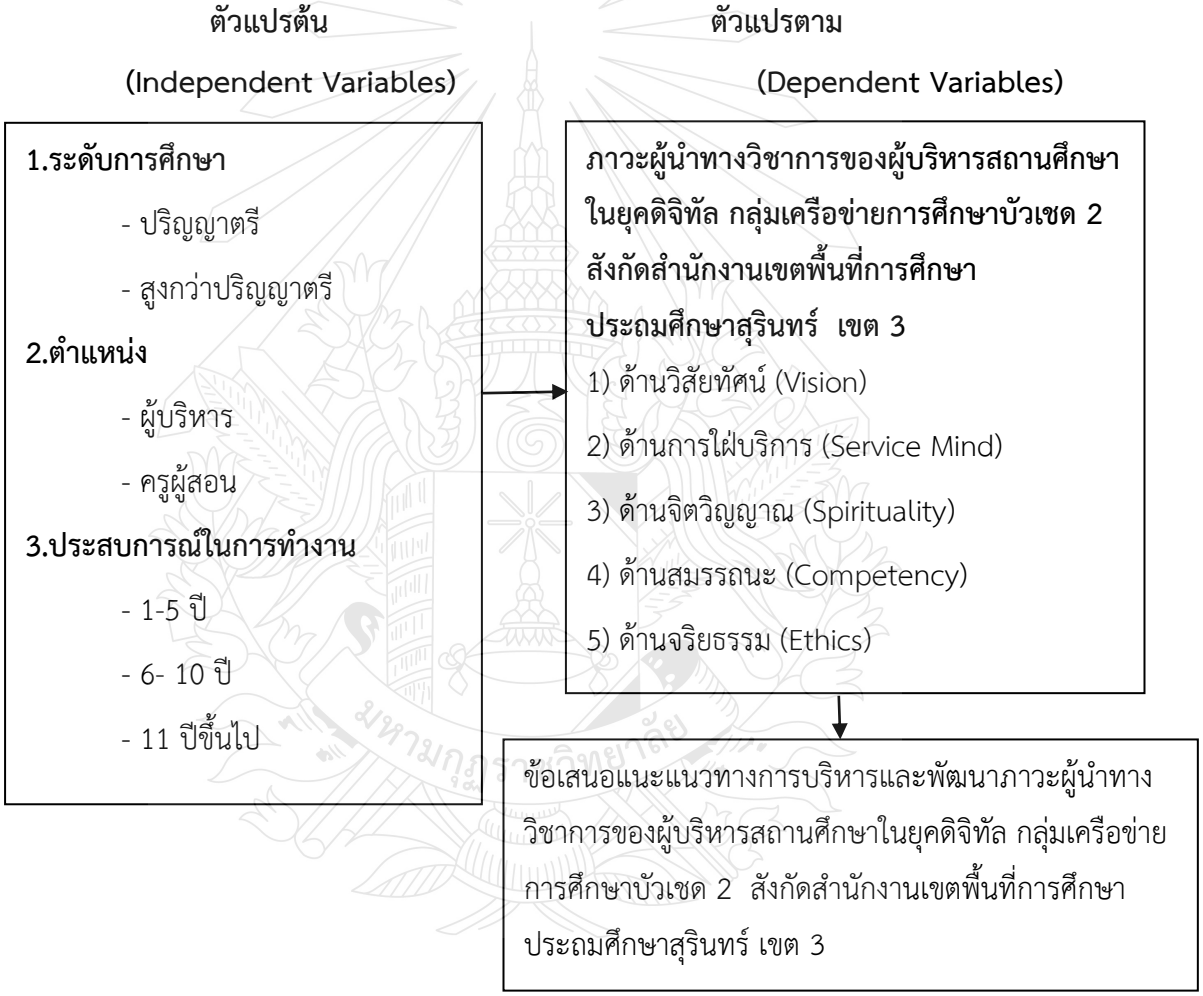
Mark E. Mendenhatt, Allan Bird (2013) ได้เสนอบทความวิจัยหัวข้อเรื่อง ค้นหาของภาวะผู้นำ (In search of global leadership) ซึ่งเป็นประสบการณ์การให้คำปรึกษาและจากความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ พบว่า อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในโครงร่างสมรรถนะของผู้นำ ความเหมาะสมระหว่างลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในโครงร่างสมรรถนะของผู้นำและความต้องการเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเคลื่อนกำลังสมรรถนะในงานปัจจุบัน และความเข้มข้นของการจูงใจส่วนบุคคล ผู้นำใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่อ่อนแอกว่าและการเข้าใจว่ายกระดับกลยุทธ์สมรรถะที่เข้มแข็ง ให้ดีขึ้นอย่างไร ถ้าผู้นำไม่ตระหนักด้วยตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ว่าอะไรเป็นจุดแข็งจุดอ่อนก็ไม่สามารถเน้นความเข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพและลงมือปฏิบัติให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการที่สำคัญที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อ

การบริหารงานได้มีประสิทธิภาพ คือความสามารถในการใช้กลยุทธ์ การเป็นผู้นำและการบริหาร โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ เป็นทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ตัวอย่างของทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัลได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่แสดงออกออกถึงความมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารมีภูมิความรู้ความหนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ มีความประพฤติสมแก่ฐานะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร เป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร เพื่อนำพาไปองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ดีและประสบผลสำเร็จในทุกๆด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการอภิปรายผลต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Tan (2010, อ้างถึงใน วชิระ ดวงมาตย์พล, 2557) ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) 3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) 4) ด้านสมรรถนะ (Competency) 5) ด้านจริยธรรม (Ethics) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 137 คน จากจำนวน 11 โรงเรียน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2, ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด 137 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน (ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง)

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2	ประชากร		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนบ้านตาวัง	1	11	12
โรงเรียนบ้านหนองโจงโลง	1	15	16
โรงเรียนบ้านจบก	1	7	8
โรงเรียนบ้านนา	1	9	10
โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก (กองทัพบกอุปถัมภ์)	1	4	5
โรงเรียนบ้านสะเดา	2	24	26
โรงเรียนบ้านสน	2	21	23
โรงเรียนบ้านสำเภาลูน	1	10	11
โรงเรียนบ้านสวาท	0	7	7
โรงเรียนบ้านไทยเดิม	1	11	12
โรงเรียนบ้านโคกสมอง	1	6	7
รวม	**12**	**125**	**137**

ที่มา : แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2, ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจาการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามแนวคิด Tan (2010, อ้างถึงในวชิระ ดวงมาตย์พล, 2557) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	จำนวน 10 ข้อ
2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	จำนวน 10 ข้อ
3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	จำนวน 10 ข้อ
4) ด้านสมรรถนะ (Competency)	จำนวน 10 ข้อ
5) ด้านจริยธรรม (Ethics)	จำนวน 10 ข้อ
จำนวนทั้งหมด	50 ข้อ

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะแนว ทางการบริหารและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ภายใต้การควบคุมและแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการศึกษาค้นคว้า แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักในการสร้างแบบสอบถามที่ดี ข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้และให้ครอบคลุม ข้อความหรือภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวมและไม่ความซับซ้อน แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง

4) แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) พระครูชัยรัตนากร, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้อยคำสำนวนและภาษา 2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย 3) นางวิจิตรา อุดมทรัพย์ ผู้อำนวยการชำนาญการโรงเรียนบ้านหนองโจงโลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม มีความเที่ยวตรงของเนื้อหา

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบของแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) คำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination Validity) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.425 – 0.834 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่มีอำนาจจำแนกสูง

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 112) ซึ่งได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนประธานกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาด ของโรคและเพื่อปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยใช้ Google form

3.4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

3.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553, หน้า 60) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการประเมินเกี่ยวกับการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการกำหนดค่าคะแนนมี 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยมาก

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint) ของระดับช่วงคะแนน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553, หน้า 23) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยมาก

3.5.3 ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent) และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง IOC ใช้สูตรดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2545, หน้า 159)

$$IOC = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.6.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 130)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y

n แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3.6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 117)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S_s^2}\right)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.2.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 122)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124)

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum_{i=1}^{n} x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum x-(\mu)^2}{N}}$$

เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

μ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

μ^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

$\sum$ แทน ผลรวม

3.6.2.3 ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}1$ $\bar{X}2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

S_1^2 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

3.6.2.4 ค่า F-test (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=137)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	12	8.8
2. ครูผู้สอน	125	91.2
รวม	137	100.0
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	91	66.4
2. สูงกว่าปริญญา	46	33.6
รวม	137	100.0
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. 1-5 ปี	20	14.6
2. 6–10 ปี	51	37.2
3. 11 ปี ขึ้นไป	66	48.2
รวม	137	100.0

จากตารางที่ 4 .1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวนเท่ากับ 125 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 ผู้บริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ปริญญาตรี จำนวนเท่ากับ 91 คิดเป็น ร้อยละ 66.40 สูงกว่าปริญญา 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.60 และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20, 6-10 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และ1-5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(N=137)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.25	0.74	4	มาก
2. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	4.36	0.60	2	มาก
3. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	4.43	0.60	1	มาก
4. ด้านสมรรถนะ (Competency)	4.14	0.80	5	มาก
5. ด้านจริยธรรม (Ethics)	4.35	0.60	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.31**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.31, σ =0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) (μ =4.43, σ =0.60) รองลงมาคือ ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) (μ =4.36, S.D.=0.60) ด้านจริยธรรม (Ethics) (μ =4.35, σ =0.60) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) (μ =4.25, σ =0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะ (Competency) (μ =4.14, σ =0.80)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

(N=137)

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน	4.17	0.72	9	มาก
2	บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	4.31	0.76	2	มาก
3	ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษาให้บุคคลภายนอกรับทราบอยู่เสมอ	4.31	0.77	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ สถานการณ์ปัจจุบัน	4.34	0.73	1	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล	4.23	0.75	8	มาก
6	ผู้บริหารในยุคดิจิทัลสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์	4.24	0.73	6	มาก
7	ผู้บริหารตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา	4.28	0.77	5	มาก
8	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.71	10	มาก
9	ผู้บริหารมีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.23	0.74	7	มาก
10	ผู้บริหารสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ	4.30	0.73	4	มาก
	รวม	**4.25**	**0.74**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.25, σ =0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ สถานการณ์ปัจจุบัน (μ =4.34, σ =0.73)รองลงมา คือ บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (μ =4.31, σ =0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ (μ =4.14, σ =0.71)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)

(N=137)

ข้อ	ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม	4.13	0.76	9	มาก
2	ผู้บริหารไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม	4.40	0.60	6	มาก
3	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	4.11	0.83	10	มาก
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร	4.42	0.51	5	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.47	0.50	3	มาก
6	ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ	4.55	0.50	1	มากที่สุด
7	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่	4.30	0.60	7	มาก
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน	4.26	0.56	8	มาก
9	ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ	4.50	0.62	2	มาก
10	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.46	0.56	4	มาก
	รวม	**4.36**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.36, σ =0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ (μ =4.55, σ =0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ (μ =4.50, σ =0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา(μ =4.11, σ =0.83)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)

(N=137)

ข้อ	ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.79	10	มาก
2	ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล	4.64	0.48	2	มากที่สุด
3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลา	4.22	0.75	8	มาก
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกายวาจา อย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.28	0.48	7	มาก
5	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ชื่นชมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	4.44	0.58	6	มาก
6	ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน	4.20	0.76	9	มาก
7	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามในสิ่งที่ดีงาม	4.50	0.50	5	มาก
8	ผู้บริหารอธิบายงานวิชาการอย่างเต็มใจด้วยถ้อยคำสุภาพเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจงานวิชาการ	4.59	0.66	3	มากที่สุด
9	ผู้บริหารชี้แจงนโยบายด้านต่างๆ แก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง	4.58	0.52	4	มากที่สุด
10	ผู้บริหารกล่าวคำ “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ	4.74	0.44	1	มากที่สุด
	รวม	**4.43**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.43, σ =0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล่าวคำ "ขอโทษ" หรือ "ขออภัย" เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ(μ =4.74, σ =0.44) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล (μ =4.64, σ =0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน (μ =4.11, σ =0.79)



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านสมรรถนะ (Competency)

(N=137)

ข้อ	ด้านสมรรถนะ (Competency)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.96	0.75	10	มาก
2	ผู้บริหารความสามารถในการคัดกรองข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือจากระบบดิจิทัล	4.18	0.82	4	มาก
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลระหว่างกลุ่มบุคคลในรูปแบบการประชุม	4.18	0.82	4	มาก
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้น/จูงใจกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.23	0.78	1	มาก
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน	4.09	0.83	8	มาก
6	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.14	0.80	6	มาก
7	ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.84	3	มาก
8	ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.78	9	มาก
9	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผล	4.12	0.80	7	มาก
10	ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ใกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ	4.21	0.78	2	มาก
	รวม	**4.14**	**0.80**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต3 ด้านสมรรถนะ (Competency) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.14, σ =0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระตุ้น/จูงใจกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (μ =4.23, σ =0.78) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกตรู้จักฟังอยู่เสมอ (μ =4.21, σ =0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว (μ =3.96, σ =0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจริยธรรม (Ethics)

(N=137)

ข้อ	ด้านจริยธรรม (Ethics)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล	4.01	0.78	9	มาก
2	ผู้บริหารเข้าใจการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้องและมีจริยธรรม	4.39	0.57	5	มาก
3	ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย	4.01	0.89	10	มาก
4	ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียม โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล	4.48	0.50	4	มาก
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้ดิจิทัลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	4.61	0.49	2	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม	4.35	0.48	6	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล	4.22	0.59	7	มาก
8	ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล	4.22	0.59	7	มาก
9	ผู้บริหารตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล	4.69	0.55	1	มากที่สุด
10	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.56	0.58	3	มากที่สุด
	รวม	**4.35**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านจริยธรรม (Ethics) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.35, σ =0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล (μ =4.69, σ=0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้ดิจิทัลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม (μ =4.61, σ =0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย (μ =4.01, σ =0.89)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.15

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

(N=137)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.17	0.45	4.26	0.44	-.720	.473
2. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	4.33	0.45	4.36	0.39	-.265	.791
3. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	4.42	0.38	4.43	0.37	-.129	.898
4. ด้านสมรรถนะ (Competency)	4.17	0.45	4.14	0.38	.238	.813
5. ด้านจริยธรรม (Ethics)	4.33	0.45	4.36	0.39	-.196	.845
รวม	4.28	0.36	4.31	0.25	-.263	.797

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

(N=137)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.25	0.44	4.26	0.46	-.155	.877
2. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	4.36	0.40	4.37	0.37	-.205	.838
3. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	4.42	0.37	4.45	0.38	-.544	.587
4. ด้านสมรรถนะ (Competency)	4.15	0.40	4.13	0.36	.290	.772
5. ด้านจริยธรรม (Ethics)	4.35	0.40	4.37	0.39	-.404	.687
รวม	4.30	0.27	4.32	0.25	-.304	.762

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(N=137)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์การทำงาน								
	1-5 ปี			6–10 ปี			11 ปี ขึ้นไป		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1.ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.18	0.40	มาก	4.24	0.43	มาก	4.29	0.46	มาก
2.ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	4.39	0.41	มาก	4.32	0.40	มาก	4.39	0.38	มาก
3.ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	4.39	0.40	มาก	4.40	0.35	มาก	4.47	0.38	มาก
4.ด้านสมรรถนะ (Competency)	4.18	0.40	มาก	4.14	0.38	มาก	4.13	0.38	มาก
5.ด้านจริยธรรม(Ethics)	4.39	0.41	มาก	4.34	0.40	มาก	4.36	0.39	มาก
รวม	**4.30**	**0.34**	**มาก**	**4.29**	**0.25**	**มาก**	**4.33**	**0.25**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. 1-5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (μ =4.30, σ =0.34) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) (μ =4.39, σ =0.40) รองลงมาคือ ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) (μ =4.39, S.D.=0.41) และด้านจริยธรรม (Ethics) (μ =4.39, σ =0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) (μ =4.18, σ =0.40) และด้านสมรรถนะ (Competency) (μ =4.18, σ =0.40)

2. 6-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (μ =4.29, σ =0.25) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) (μ =4.40, σ =0.35) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรม (Ethics) (μ =4.34, σ =0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะ (Competency) (μ =4.14, σ =0.38)

3. 11 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (μ =4.33, σ =0.25) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) (μ =4.47, σ =0.38) รองลงมาคือ ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) (μ =4.39, σ =0.38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะ (Competency) (μ =4.13, σ =0.38)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	.216	2	.108	.547	.580
	ภายในกลุ่ม	26.444	134	.197		
	รวม	**26.659**	**136**			
2. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)	ระหว่างกลุ่ม	.146	2	.073	.475	.623
	ภายในกลุ่ม	20.676	134	.154		
	รวม	**20.823**	**136**			
3. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)	ระหว่างกลุ่ม	.173	2	.086	.619	.540
	ภายในกลุ่ม	18.694	134	.140		
	รวม	**18.867**	**136**			
4. ด้านสมรรถนะ (Competency)	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.089	.915
	ภายในกลุ่ม	19.747	134	.147		
	รวม	**19.773**	**136**			
5. ด้านจริยธรรม (Ethics)	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.018	.112	.894
	ภายในกลุ่ม	21.064	134	.157		
	รวม	**21.099**	**136**			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 137 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)		
1.1	ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	20
1.2	ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน	20
1.3	ควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	18
2. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)		
2.1	ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน	20
2.2	ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน	11
2.3	ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม	10
2.4	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมนักเรียน	19

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3. ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)		
3.1	ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน	20
3.2	ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม	20
3.3	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมนักเรียน	20
4. ด้านสมรรถนะ (Competency)		
4.1	ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล ผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	18
4.2	ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	18
4.3	ผู้บริหารควรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและถูกต้อง ผลการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	19
5. ด้านจริยธรรม (Ethics)		
5.1	ผู้บริหารควรประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย	20
5.2	ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล	20
5.3	ควรมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล	20
5.4	ควรการส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล	20

จากตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างผลสำฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี

2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมนักเรียน

3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บริหารควรมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา แต่ก็เข้าใจในสถานการณ์ที่แตกต่างกันของครู

4) ด้านสมรรถนะ (Competency) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล ผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและถูกต้อง ผลการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารควรประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ควรมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล มีการส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) รองลงมาคือ ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ด้านจริยธรรม (Ethics) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ สถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมา คือ บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในยุค และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ รองลงมา คือ

ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล่าวคำ “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านสมรรถนะ (Competency) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระตุ้น/จูงใจกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ใกล ช่างสังเกตรู้จักฟังอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5) ด้านจริยธรรม (Ethics) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้ดิจิทัลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย

5.1.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมนักเรียน ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บริหารควรมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา แต่ก็เข้าใจใน

สถานการณ์ที่แตกต่างกันของครู ด้านสมรรถนะ (Competency) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล ผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและถูกต้อง ผลการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารควรประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ควรมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล มีการส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล การมีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จะสามารถนำพาสถานศึกษาก้าวเข้าสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2552, หน้า 120) โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และยังสอดรับกับงานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2562, หน้า 285-594) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิด ความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึง การใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากผลการวิจัยเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปายผลได้ ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและ สถานการณ์ปัจจุบัน บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบาย ถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับ สถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษาให้ สนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ มีการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคดิจิทัลสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล อีกทั้งผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา (2563, หน้า 234-236) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบ 5 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 78 องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มี คุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่ อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใน

โรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม และให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา บุญช่วย (2561, หน้า 54-57) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาท ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม สร้างแรงบันดาลใจเป็นการจูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมการใฝ่บริการ คำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลเป็นการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกล่าวคำ “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล มีการอธิบายงานวิชาการอย่างเต็มใจด้วยถ้อยคำสุภาพเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจงานวิชาการ ชี้แจงนโยบายด้านต่างๆ แก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามในสิ่งที่ดีงาม มีความเชื่อมั่น ชื่นชมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา ทั้งยังมีความจริงใจในการวางแผนกำหนด ทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน และมีการแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ ธงชัย เจนโกศล (2557) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอยู่ในระดับมากและมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาด้านการมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีจิตวิญญาณผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำทางการศึกษา ด้านการมี ความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านสมรรถนะ (Competency) โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้น/จูงใจกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ มีการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารความสามารถในการคัดกรองข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือจากระบบดิจิทัล มีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลระหว่างกลุ่มบุคคลในรูปแบบการประชุม มีการเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้บริหารมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน อีกทั้งยังมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Mark E. Mendenhatt, Allan Bird (2013, pp.11-13) ได้เสนอบทความวิจัยหัวข้อเรื่อง ค้นหาของภาวะผู้นำ (In search of global leadership) ซึ่งเป็นประสบการณ์การให้คำปรึกษาและจากความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ พบว่า อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในโครงร่างสมรรถนะของผู้นำ ความเหมาะสมระหว่างลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในโครงร่างสมรรถนะของผู้นำและความต้องการเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเคลื่อนกำลังสมรรถนะในงานปัจจุบัน และความเข้มข้นของการจูงใจส่วนบุคคล ผู้นำใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่อ่อนแอกว่าและการเข้าใจว่ายกระดับกลยุทธ์สมรรถะที่เข้มแข็ง ให้ดีขึ้นอย่างไร ถ้าผู้นำไม่ตระหนักด้วยตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ว่าอะไรเป็นจุดแข็งจุดอ่อนก็ไม่สามารถเน้นความเข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพและลงมือปฏิบัติให้ดีขึ้นได้

5) ด้านจริยธรรม (Ethics) โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการใช้ดิจิทัลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างความเท่าเทียม โดยเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้องและมีจริยธรรม ส่งเสริมครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล มีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล ทั้งยังกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล และประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ซึ่งสอดคล้องกับ พระศักดา ชนาสโภ (สมณวัฒนา) (2564, หน้า 15) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในสถานศึกษา บูรณาการตามแนวพุทธธรรม พบว่า ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลจากภายในสู่ภายนอกโดยการพัฒนาความเป็นผู้ที่เติบโตในความเชื่อ ความศรัทธาต่อคุณธรรมจริยธรรมความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานและด้วยความเข้มแข็งแห่งศรัทธานั้นได้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตให้กระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นคุณประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ส่วนรวมและแบบอย่าง

ชีวิตนี้ได้กลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การได้ร่วมในการอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงแห่งงาน โดยปราศจากการบังคับหรือใช้แรงจูงใจในด้านวัตถุเป็นที่ตั้ง ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณนี้ จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันหมายถึง คณะผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง หรือผู้มีส่วนร่วมแบบองค์รวมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอันเป็นประโยชน์ต่อลูกหลานเยาวชนที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาเล่าเรียนที่ดี มีคุณภาพ โดยความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาแบบบูรณาการ ดังกล่าวมาให้มั่นคงต่อไป

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ถึงแม้ว่าจะมีสถานภาพที่แตกต่างกันแต่ในความเป็นบุคลากรในสถานศึกษาย่อมมีความต้องการที่จะเห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) สอดคล้องกับทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562, หน้า 667-680) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความและมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้าย คือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562, หน้า 256-262) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยดีพูดจาสุภาพกับทุกคน ผู้บริหารมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมนักเรียน ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บริหารควรมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา แต่ก็เข้าใจในสถานการณ์ที่แตกต่างกันของครู ด้านสมรรถนะ (Competency) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล ผ่านระบบดิจิทัลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและถูกต้อง ผลการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารควรประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล ควรมีแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ใช้สื่อดิจิทัลและเลือกใช้สื่อดิจิทัล มีการส่งเสริมและสร้างความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามกนก (2564, หน้า 59-67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลบทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา และจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอนออนไลน์รูปแบบของการจัดการศึกษาก็ต้องเปลี่ยนแปลง โดยองค์ประกอบที่สำคัญของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และครูในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับยุคสมัย โดยอาศัยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อรองรับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของผู้นำสามารถกำหนดได้ว่าเป็นชุดของค่านิยม หลักการ และความเชื่อที่ชี้นำการกระทำและการตัดสินใจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ดังนั้น การจัดลำดับความสำคัญของการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างเจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง สิ่งสำคัญคือต้องกำหนดนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับสิ่งต่างๆ เช่น การจัดตารางเวลา การขนส่ง และโปรโตคอลด้านความปลอดภัย ส่งเสริมให้มีความใฝ่ในการบริการในโรงเรียน

3) ด้านสมรรถนะ (Competency) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน การวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หรือหน่วยงานทางการศึกษาควรนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2) ผู้บริหารควรประเมินประสิทธิภาพของการจัดการบริการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและทำการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น

3) สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมสัมมนาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านสมรรถนะ (Competency) เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและนำไปวางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากพื้นที่ที่หลากหลาย อาทิเช่น โรงเรียนในระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก และโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับในสังคม

3) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กาวดี นพรุจจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จรัส ติวิทยาภรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร.* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็นวาย ฟิล์มจำกัด.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). *ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ซูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การสรรหา คัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้ง ที่ 4). กรุงเทพฯ: วี พริ้น.

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ธรัญกูร วรบำรุงกุล. (2560). *ความเป็นครู.* ขันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ดังตฤณ, (2553). *หลักธรรมของผู้นำ จำขึ้นใจ.* กรุงเทพฯ: สุภา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: ตีรณสาร.

นันท์ วิทยดำรง. (2553). *7 กฎด้านจิตวิญญาณเพื่อความสำเร็จทั้งทางโลกและทางธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: นันท์บุ๊ค.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency bosed approach* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2553). *ฉลาดรู้อย่างผู้นำ.* กรุงเทพฯ: แสงดาว

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประสิทธิ์ อุ่นหนองกุง. (2555). *เอกสารประกอบการสัมมนาภาวะผู้นำ.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปราชญา กล้าผจัญ, และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ก.พล การพิมพ์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การทางการศึกษา Leadership in Educational Organizations.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระคันธสาราภิวงค์. (2546). *อภิธัมมัตถสังคหะและปรมัตถทีปนี.* กรุงเทพฯ: ไทยรายวันกราฟฟิตเพลท.

พระธรรมมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2544). *สารัตถธรรมของพระธรรมปิฎก.* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2541). *ขอบฟ้าแห่งความรู้.* กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.

พัชนี สมกำลัง. (2556). *จิตวิญญาณของผู้นำทางการพยาบาล การพยาบาลด้านจิตวิญญาณ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา.* อุตรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มนตรีจำกัด.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. และวิบูลย์โตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์.

วรพจน์ นิลจู. (2554). *ภาวะผู้นำ.* กรงเทพฯ: อิน เฮาส์ โนว์เลจ.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทตถาตาพับลิเคชั่น.

วิษณุ เครืองาม. (2554). *เล่าเรื่องผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มติชน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร . 2549. *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

ศรี ถีอาสนา, อาสนา, (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศุภลักษณ์ ทัดศรี, และอารยา พรายแย้ม. (2554). *จิตวิญญาณในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ: แผนงานการพัฒนาสถาบันการศึกษาสาธารณสุขให้เป็นองค์กรการสร้างเสริมสุขภาพ (สอส).

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *กรณีศึกษาภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์นครีเอชั่น.

สมปอง ใจดีเฉย, และคณะ. (2557). *การศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ). (2546). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์.

สมุทร ชำนาญ. (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ.* ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.

สัมมา รธนิธย, (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และประยุทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตนแนวคิดและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.

สำนักการศึกษา. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคลากร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน.* คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด

สีมา สีมานันท์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะองค์ก*าร. มติชน. 23 พฤศจิกายน 2553.

สุดา สุวรรณาภิรมย์. (2551). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ . (2554). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา.* มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ศรีชมชื่น. (2559). *จริยธรรมกับชีวิต.* อุดรธานี สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชัย พรหมพันธุ์. (2554). *ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

Brown, R.(1965). *Social Psychology.* New York: Free Press.

Bush, T. and Coleman, M. 2002. *Leadership and Strategic Management in Education*. London : Pual Champion Publishing Ltd.

Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. (1988). *The Self-Managing School*. London: Falmer.

Collin, Cobuild. (1989). *Essential English Dictionary*. London: Collins.

Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experience* (2nd ed.). Florida: Harcourt College.

Daft, R.L. (2003). *Management* (6th ed.). New York: Thomson.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.

Harrison, J.S. and Caron H. (2002). *Foundations in Strategic Management* (2nd ed.). Cincinnati, Ohio: South - Western.

Nanus, B. (1992). Visionary Leadership : *Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Northouse , P. G. (2013). *Leadership : theory and practice. (6th ed)*. London: Western Michigan University. Washington DC United States of America.

Noonan, S.J. (2003). *The Elements of Leadership: What you Should Know*. Maryland: Scarecrow Education.

Nwogu. O.G. (2004). Servant Leadership Model : The Role of Follower Self-esteemonal Intelligence, and Attributions on Organizational Effect *Servant Leadership Research Roundtable*. Regent University.

Morphet, Edgar L. and others. (1982). *Educational organizational and administration* (4th ed.). Eagle cliffs N.J.: Prentice-Hall.

Massie, J.L. & Douglas, J. (1981). *Management : A Contemporary Introduction* (3rd ed.). New Jersey: Englewood Cliffs.

McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices* (5th ed.). New York: Macmillan Publishing Inc.

Spencer, La M, & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons.

Shermon, G. (2004). Competencies Based HRM : *A Strategic Resource for Competencies Mapping*. New Delhi: Tata McGraw - Hill.

Tan, Victor S.L. (2010). *Managing Change: Understanding Corporate Culture.* The quarterly magazine of The Malaysian Institute of Management.

Terry, George R. (1960). *Principles of Management* (4 th ed.). Homewood, IL.: Dow Jones Irwin.

Ubben, G.C., Hughes, L.W,, & Norris, C.J. (2001). The principal : *Creative leadership for effective school* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Warnick, B. R. (2013). *Understanding student rights in schools: Speech, religion, and privacy in educational settings.* New York: Teachers College.

Wong, P.T.P.,& Page, D. (2003). A Servant leadership: *An opponent-process model and the Revised Servant Leadership Profile.* New York: Springer.

Williams, J.D. (1980). Public administration : *The people's Business*. Boston: little Brown.

Yukl, G.A. (2001). *Leadership in Organization* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ สารนิพนธ์

กรรณิกา บุญช่วย. (2561). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,

กันยมาส ยูจีน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริบธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กิตินันท์ โนสุ, และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

แก้วสอน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เกรียงพงศ์ ภูมิราช. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน. (2559). *การศึกษาบทบาทการบริหารระบบการดูแลผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสระแก้ว ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงฝืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทร์จารี เกตุมาโร. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างภาวะผู้นำ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิดาภา มีเพชร. (2554). *การปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นาแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์. (2556). *แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชรินดา พิมพบุตร. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ญาณี ศรีดวงใจ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณัชญานุช สุดชาดี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สงผลตอการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นฟื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). *แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

นนทิพร สาน้อย (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นัยนา ตรงบรรทัด. (2557). *การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีนิพนธ์, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ทัด จันทะสินธุ์. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังคมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธงชัย เจนโกศล. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธนิกา กรีธาพล. (2560), *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1-7.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง. (2554). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา.* ปริญญานิพนธ์การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัชชัย ชูกลิ่น. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรพต รักงาม. (2555). *ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). *วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). *การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

ปรารถนา ตันติกุลไพบูลย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ปัทมพร วงศ์เณร. (2555). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ปาริชาต ชูประดิษฐ์. (2556). *การพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2555). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พระครูอาทรปริยัติยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น). (2555). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณ จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาลำพึง ธรปญโญ (เพ็ญภู). (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิทูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพจิตร งิ้วสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาราชภัฏสกลนคร.

มณีประภา ผิวเงิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มยุรา ศรีสมุทร. (2555). *การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

รัดพีรพัฒน์ ทะมานนท์. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาจุหาลงกรณราชวิทยาลัย.

ละม้าย กิตติพร. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วชิระ ดวงมาตย์พล. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมคิด มาวงศ์. (2554). *การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี.

สมชาติ โตรักษา. (2558). *การประยุกต์หลักการบริหารเพื่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน.* ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมหมาย เจริญภูมี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์, และวันนพร สิทธิสาร. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำไฝบริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริการการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรัชนี เคนสุโพธิ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักบริหารงานเทศบาล.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โสภณ วงษ์คงดี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สหวิทยาเขตระยอง 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุดรรักษ์ คำลุน. (2554). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจตรา โพธิ์อัน. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Laub,J.A. (2004). *Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument.* Doctor of Education Dissertation in Education, Florida Atlantic University.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

ทินกร บัวชู และ ทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 13*(2), 285-294.

พระครูสมุห์บัญชา วฑฒโน. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3*(1), 80-87.

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม. (2560). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร. *วารสารมหารจุฬาวิชาการ, 1*(2), 1-12.

พระศักดา ชนาสโภ (สมณวัฒนา). (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในสถานศึกษาบูรณาการตามแนวพุทธธรรม. *วารสารพุทธอาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BAS)*, *6*(1), 32-46.

รัตติกรณ์ จงวิศาล, และชนิกานต์ เสียงเย็น. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ความพึงพอใจในงานจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ. *วารสารสังคมศาสตร์และนุษยศาสตร์, 40*(2), 153-164

รัตนา กาญจนพันธุ์, (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร, *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 7*(3), 18-24.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, *8*(2), 1-15.

Deist, Francoise Delamare Le, and Winterton, J. (2005). What is Competency?. *Human Resource Development International*, *8*(1), 27 - 46.

Hitchcock, P. (1996). The Practical Use of Vision in Small Teams. *Health Manger Management, 22*(2): 28-31.

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

Wilson-Mendenhall, C. D., Barrett, L. F., & Barsalou, L. W. (2013). Neural evidence that human emotions share core affective properties. *Psychological Science, 24*(6), 947–956.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ประเวศ วะสี. (2555). *สุขภาพในมิติทาง “จิตวิญญาณ” หรือ “ทางปัญญา”.* สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2565, จาก https://www.hitap.net/news/16301

วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2561). *หลักการ แนวคิด และทฤษฎี บริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2565, จาก http://drweerapong.blogspot.com/

Rideaux, T.D. (2011). *Principal leadership behavior and its effect on student achievement: An analysis of principal leadership behavior, organizational health, and student achievement. (Doctoral dissertation), Sam Houston state university, Texas.* Retrieved October 2, 2022, from http://search.proquest.com/docview/904553507?accounted=15637 (3484778)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญถ้อยคำสำนวนและภาษา
- วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย
- วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

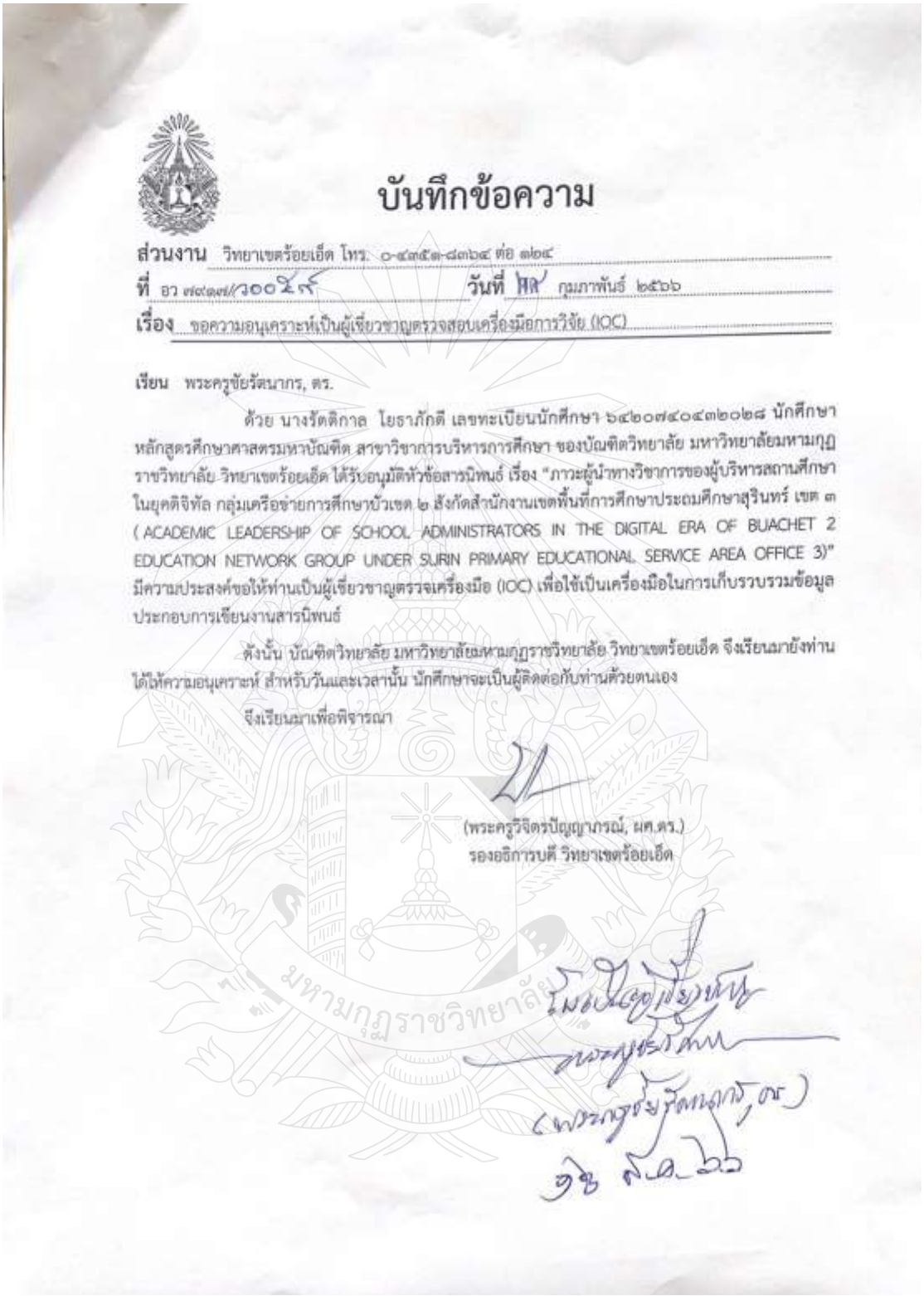
3) นางวิจิตรา อุดมทรัพย์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองโจงโลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
- วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔

ที่ อว ๗๘๓๗/ว๐๐๕๙ **วันที่** ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางรัตติกาล โยธาภักดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA OF BUACHET 2 EDUCATION NETWORK GROUP UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๘๓๗/๑๐๐๖๕ **วันที่** ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางรัตติกาล โยธาภักดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษานิวเขต ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA OF BUACHET 2 EDUCATION NETWORK GROUP UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญากรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๐๐๕๗

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางวิจิตรา อุตมทรัพย์

ด้วย นางรัตติกาล โยธาภักดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA OF BUACHET 2 EDUCATION NETWORK GROUP UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๐๗๕๖-๗๗๗๕

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔/ว๒๖๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓
บริเวณโรงเรียนปราสาท ถนนโชคชัย-เดชอุดม
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๔๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางรัตติกาล โยธาภักดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเขต ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิจัย โดยมี ผศ.ดร.จิรภรณ์ ผันสว่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จึงขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

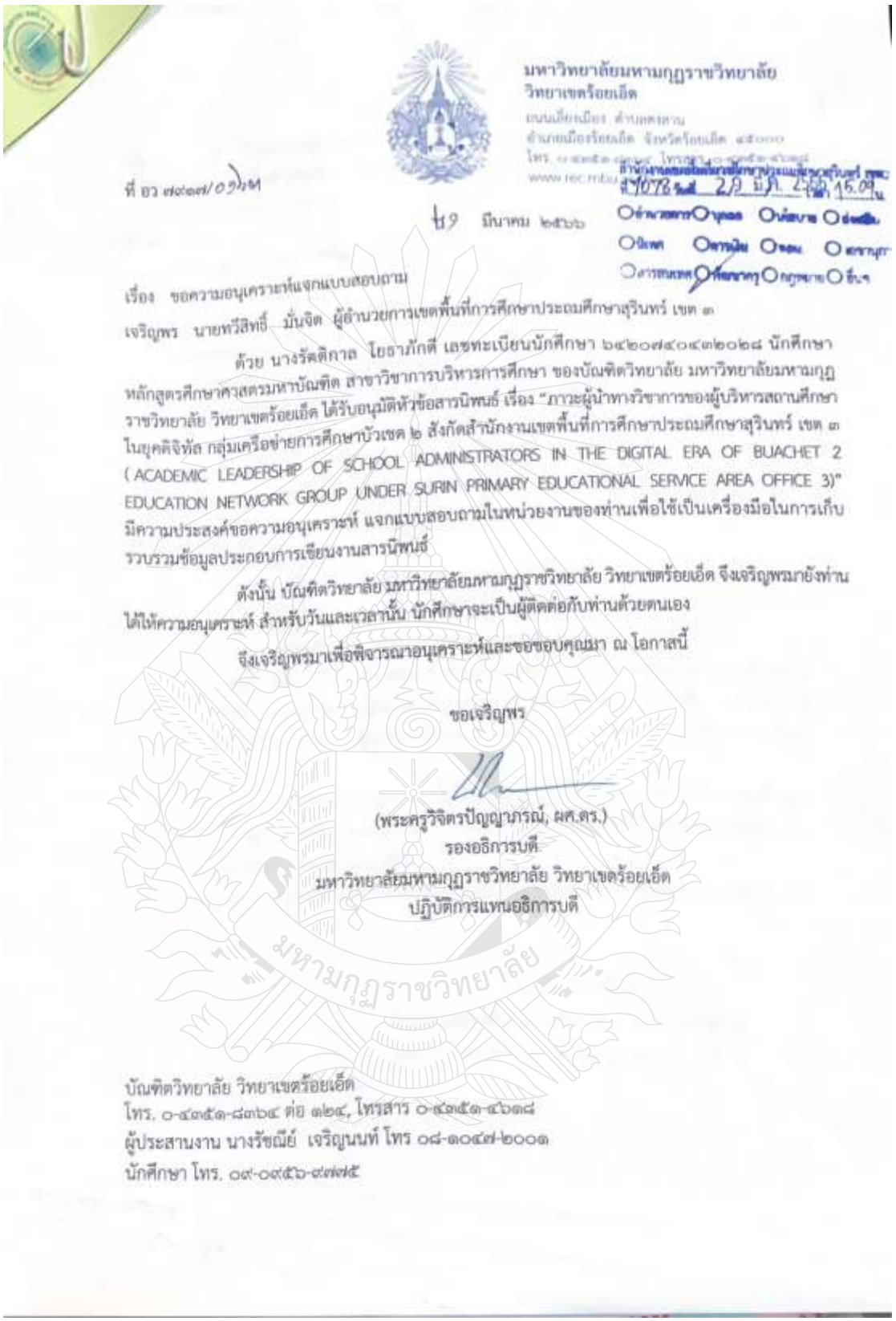
จึงเรียนมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดชา การรัมย์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร ๐-๔๔๕๕-๒๓๕๓
โทรสาร ๐-๔๔๕๕-๒๐๕๒

มหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหนองขาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๖๒๗

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายทวีสิทธิ์ บั่นจิต ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

ด้วย นางรัตติกาล โยธาภักดี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเขต ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ (ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA OF BUACHET 2 EDUCATION NETWORK GROUP UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๐๙๕๖-๘๗๗๕

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind) 3) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) 4) ด้านสมรรถนะ (Competency) 5) ด้านจริยธรรม (Ethics)

ตอนที่ 3 เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะแนว ทางการบริหารและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Questionnaires)

3. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพใดๆ ของท่านแต่อย่างใดจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

รัตติกาล โยธาภักดี
นักศึกษาหลุกสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นจริง

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหาร
   - ☐ ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ 1-5 ปี
   - ☐ 6-10 ปี
   - ☐ 11 ปีขึ้นไป

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์					
2	บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคคลภายนอกรับทราบอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารมีภูมิความรู้ ความหนักแน่นถือหลักการ					
6	ผู้บริหารประพฤติสมแก่ฐานะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหาร					
7	ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารดูแลเอาใจบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างมีคุณธรรม					
9	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติดี					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามข้อสงสัยด้านกระบวนการบริหาร					
ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)						
11	ผู้บริหารมีความจริงใจ คอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม					
12	ผู้บริหารไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม					
13	ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร					
15	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
16	ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน					
19	ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ					
20	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)						
21	ผู้บริหารให้ความรัก และเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
22	ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล					
23	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลา					
24	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกายวาจา อย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ					
25	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ชื่นชมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน					
26	ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน					
27	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามในสิ่งที่ดีงาม					
28	ผู้บริหารอธิบายงานวิชาการอย่างเต็มใจด้วยถ้อยคำสุภาพเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจงานวิชาการ					
29	ผู้บริหารชี้แจงนโยบายด้านต่างๆแก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง					
30	ผู้บริหารกล่าวคำ "ขอโทษ" หรือ "ขออภัย" เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ					
ด้านสมรรถนะ (Competency)						
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผู้อื่นและนำองค์กรไปสู่การพัฒนา					
32	ผู้บริหารรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เห็นภาพพจน์เข้าใจได้ง่าย					
34	ผู้บริหารสามารถอธิบายแผนงานที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและนำมาปฏิบัติได้จริง					
35	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน					
36	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจน เข้าใจง่าย					
37	ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
38	ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
39	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผล					
40	ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ					
ด้านจริยธรรม (Ethics)						
41	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส					
42	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
43	ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย					
44	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
45	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
46	ผู้บริหารมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
47	ผู้บริหารไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย					
48	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่อเพื่อนร่วมงานด้วยจิตเมตตา					
49	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ					
50	ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนว ทางการบริหารและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ด้านวิสัยทัศน์.....

.....

.....

ด้านการใฝ่บริการ.....

.....

.....

ด้านจิตวิญญาณ.....

.....

.....

ด้านสมรรถนะ.....

.....

.....

ด้านจริยธรรม.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
นางรัตติกาล โยธาภักดี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)						
1.ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการสร้าง วิสัยทัศน์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูทราบเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บุคคลภายนอกรับทราบอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านอย่างชัดเจน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.ผู้บริหารมีภูมิความรู้ ความหนักแน่นถือหลักการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.ผู้บริหารประพฤติสมแก่ฐานะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหาร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7.ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.ผู้บริหารดูแลเอาใจบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างมีคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.ผู้บริหารแสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามข้อสงสัยด้านกระบวนการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการใฝ่บริการ (Service Mind)						

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
11.ผู้บริหารมีความจริงใจ คอยให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.ผู้บริหารไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14.ผู้บริหารให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15.ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.ผู้บริหารมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
17.ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.ผู้บริหารยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีการวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)						
21.ผู้บริหารให้ความรัก และเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.ผู้บริหารการทุ่มเท เสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผล	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23.ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
24.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกายวาจาอย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
25.ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น ชื่นชมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
26.ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามในสิ่งที่ดีงาม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
28.ผู้บริหารอธิบายงานวิชาการอย่างเต็มใจด้วยถ้อยคำสุภาพเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจงานวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.ผู้บริหารชี้แจงนโยบายด้านต่างๆแก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30.ผู้บริหารกล่าวคำ "ขอโทษ" หรือ "ขออภัย" เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพ	+1	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
ด้านสมรรถนะ (Competency)						
31.ผู้บริหารมีความสามารถในการนำผู้อื่นและนำองค์กรไปสู่การพัฒนา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
32.ผู้บริหารรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา	0	+1	+1	2	1.00	ใช้ได้
33.ผู้บริหารสามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เห็นภาพพจน์เข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34.ผู้บริหารสามารถอธิบายแผนงานที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจนและนำมาปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35.ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
36.ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจนเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38.ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายการศึกษาบัวเชด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
39.ผู้บริหารมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40.ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกตรู้จักฟังอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านจริยธรรม (Ethics)						
41.ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43.ผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสีย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
44.ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
45.ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46.ผู้บริหารมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจ ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
47.ผู้บริหารไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
48.ผู้บริหารให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่อเพื่อนร่วมงานด้วยจิตเมตตา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
49.ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
50.ผู้บริหารวางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

Scale: ALL VARIABLES

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
.934	50

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : รัตติกาล โยธาภักดี

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2528

ชาติภูมิ : ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : 119 หมู่ 5 ต.ปอภาร อ.เมืองร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด 45000

E-mail : rattikarnyotapakdee@gmail.com

Tel. Mobile : 0909569775

ID. Line : numpriknaka

การศึกษา : ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พุทธศักราช 2552

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เอกพัฒนาเด็กปฐมวัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พุธศักราช 2565

หน้าที่การงานปัจจุบัน : รับราชการครู โรงเรียนบ้านสวาท ตำบลสำเภาลูน บัวเชด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3