

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วราภรณ์ ไชยรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

วราภรณ์ ไชยรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT

WARAPORN CHAIRAT

A THEMATIC SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**วราภรณ์ ไชยรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(รศ.ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Digital Leadership of school Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office 2 Nakhon Si Thammarat
Student's Name	:	Waraporn Chairat
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Dr.Boonsong Thongiang
Co-Advisor	:	Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr

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 .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member (Advisor) .....

(Dr.Boonsong Thongiang)

Member (Co-Advisor) .....

(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member .....

(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr.Werayut Chatakan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**วราภรณ์ ไชยรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ,ดร.**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล รองลงมา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการ

ทำงาน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้ และนำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว สร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียน ให้เป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Thematic Topic : **Digital Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat**

Student's Name : **Waraporn Chairat**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2024**

Advisor : **Dr. Boonsong Thongiang**

Co -Advisor : **Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr.**

The purposes of this research were 1) To study the leadership in the digital age of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat. 2) To compare the opinions of school administrators and teachers on leadership in the digital age of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat, classified by work experience and size of educational institutions 3) To study guidelines for the development of leadership in the digital age of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat. The sample group consisted of 338 sample respondents and 5 key informants. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an IOC between 0.67-1.00 and a confidence value for the whole version equal to 0.983 and Semi-structured interviews used statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test statistics (t-test) and one-way analysis of variance statistics F-test (One-Way ANOVA).

The results followed that:

1. Digital age leadership level of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat, by overall, it is at a high level. When considering each aspect in order of average values from highest to lowest, namely creating a learning culture in the digital age, followed by citizenship in the digital age. The areas with the lowest averages were the areas of professional excellence, respectively.

2. Results of comparing opinions on leadership in the digital age of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat. Classified according to the variable work experience, overall, it was found to be significantly different at the .05 level. And classified according to the variable size of the educational institution, overall, it was found to be significantly different at the .01 level.

3. Suggestions for developing leadership in the digital age of school administrators under the Secondary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat found that school administrators should be aware of the need to use digital technology. Promote the use of digital technology by creating a culture and working atmosphere in educational institutions. Provide a professional learning environment and digital technology media for learners. Improving and developing information systems to be accessible and put it to good use for convenience and speed Create and develop digital leaders Increase the capacity of specialized digital technology practitioners to prepare teachers, personnel, and students to be digital citizens who will drive educational development.

Keywords: leadership, transformational leadership, leadership in the digital age

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอ ขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อานวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวฑฺโฒ, ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเพื่อนนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคน ที่ให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกาลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่ บิดา-มารดา และอาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด ที่ช่วยเหลือ และเป็นกาลังใจ ตลอดจน ผู้มีพระคุณทุกท่าน ณ โอกาสนี้

วราภรณ์ ไชยรัตน์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	.....	**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	.....	**ช**
กิตติกรรมประกาศ	.....	**ณ**
สารบัญ	.....	**ญ**
สารบัญตาราง	.....	**ฎ**
สารบัญภาพ	.....	**ฑ**
บทที่		
1 บทนำ	.....	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	.....	3
1.3 คำถามวิจัย	.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	.....	4
1.5 กรอบแนวคิด	.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	.....	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	.....	5
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ	.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	.....	**9**
2.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	.....	9
2.2 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.....	13
2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	.....	18
2.4 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	.....	28
2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	.....	35
2.6 บริบทพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	.....	52
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย	.....	**63**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	.....	63

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 67
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 68
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 72
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 72
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 73
4.3 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 73
4.4 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช..... 74
4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช..... 81
4.6 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช..... 90
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 92
5.1 สรุปผล..... 92
5.2 อภิปรายผล..... 96
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 100
บรรณานุกรม..... 101
ภาคผนวก..... 106
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย..... 109
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 118
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 120
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม... 129
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์..... 133
ประวัติผู้วิจัย..... 137

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (A Full Range Leadership Continuum).....	15
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	67
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
4.2	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.....	74
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	75
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล.....	76
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ.....	77
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ.....	79
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล.....	80
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
4.9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน.....	82

4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล..... 83

4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ..... 84

4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล..... 84

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา..... 85

4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา.. 86

4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล..... 87

4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล..... 87

4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ..... 88

4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ..... 89

4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล..... 89

.

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย..... 4

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560,หน้า 1) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก หรือที่เรียกว่า “ยุคดิจิทัล” เป็นยุคที่มีส่งผลให้การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่ว โลกในปี ค.ศ. 2020 นี้ ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีพลังมหาศาลต่อการเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤตซึ่งสภาวะดังกล่าวกระทบต่อการจัดการศึกษาทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมาก สถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และการทำงานภายใต้วิถีปกติใหม่ (New Normal) มีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น (รุจาภรณ์ ลักษณะดี, 2565 หน้า 1) เพื่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นระบบการศึกษาต้องสนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารเทศและดิจิทัลเพื่อการศึกษา (วราภรณ์ พวงสำเภาและชนมณี ศิลานุกิจ, 2566, หน้า 3)

ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยในยุคดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 63 ถึง 69(2) ได้ระบุไว้เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาและความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาโดย นอกจากนี้ในแผนแม่บทการส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 ยังได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตร บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล” และได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล

เพื่อเพิ่ม ศักยภาพกำลังคนดิจิทัล ทักษะดิจิทัลเบื้องต้น โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) และการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัล การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็ก ตั้งแต่ประถมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้าน โดยใช้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, ออนไลน์)

การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559 หน้า 59) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาโดยใช้ แนวทางการบริหารตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การ จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยนโยบายด้านที่ 3 นั้นมี ตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสาร ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพมี ศักยภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการ ปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทาง การศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีวิสัยทัศน์เป็น องค์กรชั้นนำการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ก้าวไกลสู่สากล และมีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนด

จุดเน้น ซึ่งจุดเน้นที่ 3 การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งระบบ และผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารยังใช้การบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ขาดการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะยังไม่ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้ การวัดผลประเมินผลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Kim Kyo Mook , 2009, P. 21-34) จากข้อมูลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีความซับซ้อน ขาดภาวะความเป็นผู้นำ 3 สมัยใหม่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ก้าวทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงจึงต้องการรข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช แตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ควรเป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่แตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามกรอบแนวคิดของ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561 หน้า 120) ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 170 คน และ ครู จำนวน 2,720 คน รวมทั้งหมด 2,890 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2566 หน้า 34)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครูจำนวน 317 คน รวมจำนวน 338 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 P. 607-610) และได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)ตามขนาดสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลาก.

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการบริหาร การสื่อสาร และ การส่งเสริมให้บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์ได้ ประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อ กำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล ตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา สร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้น นโยบายและใช้วิธีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆเพื่อสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆผ่านอินเตอร์เน็ตได้ตลอดเวลาตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเชิงดิจิทัล กระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน สร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล ส่งเสริมครู

พัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล ส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำระบบธุรการชั้นเรียน ส่งเสริมครูประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล ส่งเสริมครูจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียนและแอพพลิเคชั่นที่หลากหลาย

การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ จัดสรรเวลา ทรัพยากร และเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน มีการวิจัยทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนางานฝ่ายบริหารวิชาการ การพัฒนางานฝ่ายบริหารบุคคล การพัฒนางานฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุนการพัฒนางานฝ่ายบริหารงานทั่วไปและการเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน จัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการและสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การนำข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนการจัดทำข้อมูลนักเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่างๆเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการจัดการเรียนรู้ มีความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและบุคลากร ส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและสังคมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์ ส่งเสริมการใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 71 แห่ง

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การจำแนกหน้าที่ของบุคคลที่ทำหน้าที่ร่วมกัน บริหารจัดการจัดการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์จำแนกเป็น 2 ตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านจัดการเรียนการสอน และ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ของบุคคลในสถานศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี, กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 499 คน ลงมา ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500–1,499 คน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ใน 5 ประเด็น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล การปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้

1.8.3 หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

2.4 ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.6 บริบทพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้นำเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่ง ของการบริหารเนื่องจากผู้จากผู้นำจะมีหน้าที่ในการวางแผน ตลอดจนการจัดการจัดระเบียบให้การ ทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ในลักษณะต่างๆ มากมาย ดังนี้

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” สรุปไว้ ดังนี้

กฤตกร น้ำทิพย์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับ ไว้ใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้นำ การทำงานของ กลุ่มและให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของตนหรือองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

นนทวรรณ นามะยอม (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งมีบทบาทในการชี้นำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้อยตาม และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจ

มาตารักษ์ คำสอง (2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในด้านการทำงานโดยการใช้ความสามารถของตนสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 17)) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลในการที่จะโน้มน้าวใจหรือ จูงใจบุคคลอื่นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนเอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับ ไว้ใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้นำกลุ่ม มีบทบาทชี้นำและพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

ดูบริน (Dubrin, 2004, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้าซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กร นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลในด้านการทำงานเหนือคนอื่น เป็นที่ยอมรับ ไว้ใจ เชื่อใจ และศรัทธา ซึ่งมีบทบาทในการชี้นำหรือจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้าซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กร นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ รวมถึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรด้วย

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” สรุปไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความรู้ความสามารถที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการกระทำตามผู้นำต้องการเป็นกระบวนการที่ผู้นำ

ใช้ในการควบคุมดูแล ประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม และเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นและรักษาวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอย่างเคร่งครัด

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจหรือกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 211) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากร มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่ผู้นำใช้ชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากร มีความ

เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรของตนให้ ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ในองค์กร เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรเชื่อมั่น ศรัทธา รวมพลังให้เกิด การร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการในการบริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 232) กล่าวถึง ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดกับบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ชนธัญ ติ๊บเมืองมา (2560, หน้า 31) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือ ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมจากผู้ตามด้วยความเต็มใจเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้กำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจและเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะ

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้ ดังนี้

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 57) กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของภาวะผู้นำ ตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคงส่วนภาวะผู้นำ ตามทฤษฎี Y จะมองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิด ความผสมผสานกัน

ระหว่างจุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำประเภทนี้ อย่างน้อยจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นภาวะผู้นำคือ

1. คุณลักษณะของตัวผู้นำเอง
2. ทัศนคติ ความต้องการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร
4. สภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้นำคือสิ่งที่จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตามการแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง

2.2 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ ยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อังกูร เถาวัลย์ (2562, หน้า 23) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความ พยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังใช้กระบวนการต่างๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้มองเห็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จ ส่วนตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

เบนนิส และ นานัส (Bennis and Nanus ,1997, P. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา และ

มีความเชื่อมั่นในผู้ตามของตนเอง กล้าที่จะเสี่ยงในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตขององค์กร

วอร์ริโลว์ (Warrilow ,2012, P. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งหมดที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในตัวผู้ตาม โดยพวกเขาจะดูแลกัน และกันตามเรื่องที่ตนสนใจ

นอร์ธเฮาส์ (Northouse ,2013, P. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคลจากรูปแบบหนึ่งสู่อีกรูปแบบหนึ่ง ใช้แรงจูงใจในงานที่ทำ สร้างให้เกิดความพึงพอใจ และทำให้เห็นคุณค่าของงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำ สามารถชี้นำแนวในการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้มีศักยภาพมากขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์และ นำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีการจัดเรียงลำดับ โดยเริ่มต้นจาก การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์การ บริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approaches) ทฤษฎีและการวิจัยก่อนปีค.ศ. 1980 ได้ใช้ โมเดลดังกล่าวในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตาม Hunt (1999) ได้อธิบายถึงการพัฒนา ภาวะผู้นำว่าเต็มไปด้วยความมืดมนและคลุมเครือ การศึกษาภาวะผู้นำระหว่างทศวรรษที่ 1970คำถามของนักวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิดของภาวะผู้นำ เช่น งานวิจัยของ Lieberson และ O'Connor (1972) งานวิจัยของ Salancik และ Pfeffer (1977) งานวิจัยของ McCall และ Lombardo (1978) และงานวิจัยของ Kerr และ Jermeir (1978) ได้มองหาแนวคิดใหม่โดยมีการ ลงทุนอย่างมากมายเพื่อจะทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ มีการใช้กระบวนการวิจัยภาคสนาม อย่างเข้มงวด แต่ดูเหมือนจะไม่มีองค์ความรู้ที่ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้นมากมายนัก Burns (1978) ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่ริเริ่มแนวความคิดของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเมือง จากความคิด ดังกล่าว Bass (1985) ได้นำไปพัฒนาเป็นโมเดลที่มีอิทธิพลอย่างมากสำหรับผู้นำในองค์กรเกี่ยวกับ สังคม กรอบแนวคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวความคิดของการพัฒนารูปแบบ ของภาวะผู้นำที่เป็นลำดับต่อเนื่อง ซึ่ง Bass (1990) เรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ หรือ Full Range Leadership Model ซึ่งกำหนดภาวะผู้นำไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะ ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่ง Avolio and others (1999) และ Bass และ Riggio (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของโมเดลเต็มรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจำแนกตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ได้แก่การบริหารแบบวางเฉย/ตั้งรับ 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่การมีอิทธิอย่างมีอุดมการณ์โดยลักษณะนิสัย (Idealized Infullence - Attribute) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยพฤติกรรม (Idealized Infullence - Behavior) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) ปรากฏดังตาราง 2.1 ฮอย และ มิสเกล Hoy and Miskel, (2008, P. 18)

ตารางที่ 2.1 โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (A Full Range Leadership Continuum)

โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (A Full Range Leadership Continuum)		
ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)	**ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)**	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)**
1. วางเฉย/ตั้งรับ	2. ให้รางวัลตามสถานการณ์ 3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก 4. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	5. การมีอิทธิอย่างมีอุดมการณ์โดยลักษณะนิสัย (Charisma) 6. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์โดยพฤติกรรม (Charismatic) 7. การสร้างแรงบันดาลใจ 8. การกระตุ้นทางปัญญา 9. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ที่มา : *ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2008, P. 18)*

จากตาราง 2.1 แสดงให้เห็นถึงโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (A Full Range Leadership Continuum) ที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบจะมีการจำแนกออกเป็น 9 ประเภท ดังรายละเอียดที่กล่าวไว้ข้างต้น

แมรี่แอนน์ และ กลิโนว์ Mcshane and Glinow, (2000, P. 38) ได้เสนอองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็น ผู้ที่สร้าง ภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กร โดยที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนใน การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจกับผู้ตาม สะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง และบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กรซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่าและให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติร่วมกัน

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating a Vision) การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถสื่อสารความหมายของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ตามได้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หลัก กระตุ้นให้เกิดความสนใจ เห็นความสำคัญและคุณประโยชน์ที่จะได้รับจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนให้ปรากฏขึ้นและให้ทุกคนในองค์กรมีการนำไปปฏิบัติและมีการแสดงออกในทิศทางเดียวกัน

3. การสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์ (Modelling the Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกถึงการปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น โดยการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างความรู้สึกให้ผู้ตามเกิดน่าเชื่อถือในตัวผู้นำ การแสดงออกในเรื่องของการตรงต่อเวลา และการปฏิบัติตนให้มีความสม่ำเสมอในเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ตาม

4. การสร้างข้อตกลงร่วมที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ (Building Commitment to the Vision) เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะใช้คำพูดในการส่งสัญญาณให้รู้การเล่าเรื่องที่ผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะท าให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผู้นำต้องแสดงจะต้องแสดงให้ผู้ตามรู้ว่าวิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการปฏิบัติให้เห็นและแสดงออกโดยการปฏิบัติถึงการยึดมั่นในแนวทางตามนั้น การสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของการเป็นคนซื่อตรง มีความจริงใจ น่าเชื่อถือ และประการสุดท้ายผู้นำจะต้องกระตุ้นและส่งเสริมเพื่อที่จะทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน

บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994, P. 113) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่ม และปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าเป็นผู้นำที่ทำประโยชน์ที่จะเกิดกับ องค์กรโดยรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองผ่านทางองค์ประกอบ 4 ปัจจัย คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

มาสโลว์ Maslow (1960, P. 177) ซึ่ง Bass วิเคราะห์ว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในความหมายของ Bass เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามสนใจประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรโดยรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองผ่านทางองค์ประกอบ 4 สำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องพยายามกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้ตามมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยพยายามคิดหามุมมองใหม่ๆ ในการทำงาน มุ่งผลประโยชน์เพื่อส่วนรวม

ฟูลแลน Micheal Fullan (2005, P. 42) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ว่าควรรู้จัก การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้ คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ท าให้เกิดแรงบันดาล ใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมาย ร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้ งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธี ใดในการดึงดูดใจ ผู้ฟังไปจนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการ ช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้จะ แสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วย เข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้าม คอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนต้านทานได้ยากมาแย้ง มีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวาง การเปลี่ยนแปลง

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับ ปัญหาความขัดแย้งได้ดีคือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของ แต่ละฝ่าย และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏ และรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้าง สายใยแห่งสายสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์การ และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็น มิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้ เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่ม และสร้างสปิริตและ เอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหล่อหลอมและผนึกความ สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ให้ไปไกลเกินกว่าที่ ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ก้าวพ้นการเปลี่ยนแปลงที่เข้าใจ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ตาม มีผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย โดยผู้นำจะต้องทีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรสามารถพัฒนา จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ตามเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่เป็นความสำเร็จขององค์กรและสร้างความต่อเนื่อง ระหว่างการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ภายในองค์การ

2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้เรียนรู้ในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล จะต้องสามารถอำนายการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมโลก ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา

2.3.1 ลักษณะยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึง ยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเลกโทรนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุก เวลา คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ของผู้ใช้

2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ท าให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และ เรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา

3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (2563, หน้า 13) ให้ความหมายของยุคดิจิทัลว่า หมายถึง การ เปลี่ยนแปลงแนวความคิดและนำเทคโนโลยีมาใช้ในธุรกิจในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การวางรากฐาน เป้าหมาย ไปจนถึงการดำเนินธุรกิจและส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ไม่เพียงแต่ภาคการปฏิบัติการที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมที่องค์กรและบุคลากรทุกภาค ส่วน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงานตำแหน่งล่างสุดจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวไปสู่ยุค 4.0 เพื่อ เพิ่ม ศักยภาพให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอิทธิพลดำรงชีวิตและการ ทำงานของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม และในด้านการศึกษา ส่งผลให้ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับ บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองความต้องการของ คนในสังคม

2.3.2 การจัดการศึกษายุคดิจิทัล

การจัดการศึกษายุคดิจิทัล ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และ การสื่อสาร ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อพัฒนาเยาวชนให้ สามารถดำรงอยู่และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้วิจัยได้เสนอ แนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 14-15) ได้เสนอแนวคิดเพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาในยุค ดิจิทัล ดังนี้

1. การเปลี่ยนรูปของการศึกษา (Edacational Tranformation) หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่ออายุการเรียนรู้อดีตปัจจุบันและอนาคตมีการขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้ เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และไม่สามารถอยู่ตัวคนเดียว โรงเรียนไม่ควรอยู่ในระบบปิดแต่ควรเปิดตัว เองหรือขยายตัว ออกมาสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรต่างๆ ภายนอกรูปแบบความร่วมมือ ใหม่ๆ มากขึ้น การออกแบบหลักสูตรหรือการเรียนการสอนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิตอลมากขึ้น ควรรวมตัวกันเพื่อเชื่อมสัมพันธ์สร้างองค์ความรู้ใหม่และเชื่อมโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศให้สามารถ ใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาให้มี ความรู้ความสามารถสูงและ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อรองรับการออกแบบรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ใหม่ๆ

ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดย ครูผู้บริหารควรร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและแนวทางผลและประเมินผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่มีคุณภาพและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การดำรงอยู่ของสถานศึกษา (School Stability) การคงอยู่ของสถาบันการศึกษายังมีความจำเป็นที่ต้องให้เด็กเดินทางไปโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้เจตคติทักษะ พัฒนาความสามารถใช้คลังความรู้จากห้องสมุด ฝึกฝนการใช้ทักษะชีวิตร่วมกับเพื่อนๆมีประสบการณ์ร่วมกับครูเพื่อนและผู้เรียนคนอื่น เพื่อไปสู่การศึกษาต่อหรือการประกอบสัมมาชีพ ประกอบกับการศึกษายุคใหม่นั้น ควรเพิ่มแนวทางในการพัฒนาสมองและสร้างสรรค์ปรับแต่งการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ มีการพูดคุยแนวทาง แลกเปลี่ยนกับครูอาจารย์ในเรื่องความรู้เพื่อให้เด็กเกิดการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสาร ด้วยการเขียนและการพูด และประยุกต์ใช้ความรู้ในโลกแห่งความเป็นจริง ขณะเดียวกันการคงอยู่ของ สถาบันการศึกษา ก็ยังคงประโยชน์อยู่ได้เพราะการได้ใช้ชีวิตในสถาบันการศึกษาการเจอพบปะเพื่อนฝูง การรับฟังการเรียนในห้องเรียน การจัดกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ ก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้การพัฒนา ครูอาจารย์ควรมองตนเองเป็นน้ำพุแห่งความรู้ให้น้อยลงและเป็นผู้ให้คำชี้แนะมากขึ้นกว่าเดิม

3. การตอบสนองความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Technology advancement) เป็นการให้ครูได้เข้าถึงเทคโนโลยีจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น โดยเข้ามาช่วยให้เด็กสามารถสืบเสาะค้นหา ข้อมูลที่รวดเร็ว หากมีความต้องการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ สามารถดึงเนื้อหาเก่าๆมาทบทวนได้ทันที ครูสามารถมีเวลามากขึ้น สำหรับเตรียมเนื้อหาที่มีความสำคัญมากกว่า ครูสามารถใช้เทคโนโลยีที่บันทึก ภาพและวีดีทัศน์การสอนของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าดูได้ผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ทั้งก่อน เวลาสอนจริงและหลังการเรียนการสอน เพื่อทบทวนบทเรียนท าให้ครูและผู้เรียนมีเวลาพูดคุยกันเมื่อ ถึงชั่วโมงสอนมากขึ้น

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการเสริมบทเรียนในวิชาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรงสามารถนำแนวคิดจากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติโดยผ่านการจัดกิจกรรมโครงงานการประกวด อาทิโครงการทางธุรกิจขนาดเล็กในชุมชนที่ เริ่มด้วยการศึกษาแนวคิดการวางแผนการทำงานร่วมกับครูและเพื่อนผู้เรียน การเตรียมความพร้อมด้าน วัสดุ สื่อ และการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจขึ้นมาในชุมชน เพื่อเป้าหมายใน การผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชนชนิดใหม่เพื่อโลกในยุคหน้า โดยผู้เรียนต้องมีความรู้ในการเขียนแผนงาน การออกแบบต้นแบบให้เป็นรูปเป็นร่าง จนเข้าสู่การประกวดแข่งขัน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ ประสบความสำเร็จผู้เรียนเหล่านี้อาจสร้างแบรนด์เป็นของตนเอง ชุมชนหรือโรงเรียนใน อนาคต การสร้างสถานการณ์ดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีสำหรับทดสอบแนวคิดกับสถานการณ์จริงที่ผู้เรียนควรได้รับ

5. การจัดการเรียนการสอน (Instructional) การศึกษายุคใหม่ ควรนำเนื้อหาที่สอนวางเอาไว้บนเครือข่ายออนไลน์เพื่อให้คนอื่นได้เข้าถึงฟรีแบบ (Massive Open Online: MOOCs) และอาจร่วมกับบรรดาครูด้วยกันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นสถานศึกษาหนึ่งในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ผู้เรียนและสถาบันการศึกษาอื่นได้เข้ามาเรียนรู้ พร้อมคงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเอาไว้ เพื่อคงอยู่ของประวัติศาสตร์และไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป เนื้อหาที่เกิดขึ้นจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และน าไปวางบนเครือข่ายออนไลน์ เปลี่ยนแนวคิดที่ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สร้างความได้เปรียบของสถาบัน ให้กลายเป็นผู้น าในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านโลกออนไลน์ ที่ทุกคนเขาถึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

6. การเรียนรู้แห่งดิจิตอล (World Digital Learning) เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่าน ลงไปในเครือข่ายออนไลน์ที่เกิดจากการสร้างเนื้อหาร่วมกัน แบ่งปันความรู้ปรับปรุงและขยายเนื้อหาเป็นนวัตกรรมเนื้อหาการสอนแล้วแบ่งปันไปทั่วโลกและฝึกฝนเด็กรุ่นใหม่ให้รู้จักค้นคว้าและทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายทั่วโลกเป็นการทำลายกำแพงการศึกษาที่ขวางกั้นลงไป ครูเพียงแต่คอยเฝ้ามองดูการเติบโต คอยบอกและแก้ไขข้อผิดพลาดไม่ให้ผู้เรียนออกนอกลู่นอกทาง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิตอล ที่เชื่อมโยงเข้าหากัน เด็กได้เรียนรู้จากสุดยอดนักคิดทุกคนในทุกเรื่องที่เขาสนใจ ซึ่งเป็นการเปิดกว้าง สำหรับทุกคนในโลก ไม่เฉพาะแต่ในห้องเรียนเหมือนสมัยดั้งเดิมที่ผ่านมา การเปิดกว้างเช่นนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อโลกแห่งการทำงานที่มีการแข่งขันที่สูงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หาคนที่ทำงานทำแล้วคิดกลับ ไปเรียนหนังสือใหม่ เป็นเรื่องที่อาจจะยากเพราะต้องใช้เงินทุนและเวลา รายการเปิดให้เรียนเพิ่มเติม เฉพาะเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการทำงานจากโลกดิจิตอลคือสิ่งที่ภาครัฐและเอกชนควรให้การสนับสนุน เพื่อให้ระดับองค์ความรู้ในโลกของการทำงานและโลกความเป็นจริงมากขึ้น

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 31) กล่าวถึง ข้อเสนอการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสบการณ์เรียนรู้ด้วยสื่อดิจิทัลโดยการเปิด โอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกวิชาที่ชอบและบูรณาการวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้

2. บริหารจัดการข้อมูลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาสื่อ ดิจิทัลทั้งในส่วนของผู้สอนและผู้เรียน โดยพัฒนาเนื้อหาวิชาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น

3. พัฒนาผู้สอนให้มีทักษะการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และปรับรูปแบบ การประเมินผลแบบใหม่ตามสมรรถนะที่แตกต่างกันของผู้เรียน

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 30-31) เสนอแนวคิด การจัดการศึกษาเรียนรู้ยุคดิจิทัลจะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง และ พัฒนาผู้เรียน และครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้การจัดการศึกษายุคใหม่จึงควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เน้นทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. มีทักษะดิจิทัล สามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี

3. ใช้ระบบเครือข่ายการสื่อสารที่รวดเร็วสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เน้นการหาทางออกหรือการแก้ปัญหาโดยการคิดเชิงนวัตกรรม

4. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

5. ใช้หลักการบูรณาการศาสตร์ที่อุบัติขึ้นใหม่

6. ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นส่วนสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google, Facebook, YouTube, Line Application เป็นต้น

7. การเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน

8. การศึกษากลับด้าน (Flipped Education)

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 28) เสนอแนวคิด การจัดการศึกษาในยุคนี้ว่า

1. ให้ผู้เรียนได้คิดเชิงนวัตกรรม ได้คิดสร้างสรรค์ เน้นให้มีการสร้างผลงานผลผลิตและเน้นกระบวนการเรียน

2. ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ฝึกการทำงานเป็นทีม ครูและผู้เรียนทำงานร่วมกัน มีการวิเคราะห์วิจารณ์สมอ และเน้นการพัฒนาความสามารถเฉพาะบุคคล

3. สร้างจิตสำนึกที่เน้นคุณภาพ เน้นให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของคุณภาพผลงานทุกชิ้นที่ทำต้องมีคุณภาพสิ่งที่เรียนจะต้องเชื่อมโยงกับสังคม มีประโยชน์

4. ปลูกจิตสำนึกต่อสังคมต่อตนเองและสังคม รับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จมีหลายปัจจัย อาทิ เช่น ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้บริหาร ครู และผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการปรับ เปลี่ยนความรู้ และวิธีการที่เหมาะสมตลอดเวลาครูต้องใช้สื่อกิจกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องชีวิตจริงในชุมชน อาศัยสิงแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนและ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและดำรงชีวิตในอนาคตอย่างมีความสุข

2.3.3 การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำดิจิทัล กับการออกแบบ การเรียนรู้ในวิถีปกติใหม่ ผู้วิจัยเสนอแนวคิดของนักวิชาการซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการใช้ภาวะผู้นำ ICT ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้อง ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใดและจะนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษา ให้ครู อาจารย์ บุคลากรและผู้เรียนทุกคน สามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ICT แพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนของสถานศึกษา ให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆ จัดให้มา สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้ง ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์บุคลากร ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนและของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนและผู้เรียนว่า ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์และบุคลากรทุกคนและผู้เรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 85-86) เสนอแนวคิด ว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำาทางการศึกษา การสร้างคุณภาพการศึกษาจะ ต้องอาศัยเทคโนโลยีสองอย่างร่วมกัน ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร และทรัพยากรการเรียนรู้แบบดิจิทัล มีแนวทางดังนี้

1. ห้องเรียนเสมือนจริง เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้ครูสามารถสอนได้โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ เป็นการสอนออนไลน์โดยครูที่มีความเชี่ยวชาญในรายวิชานั้น เป็นการเพิ่มโอกาสการศึกษาให้ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล

2. การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ทั้งจากครูผู้ลอนด้วยวิธีการเรียนในห้องเรียนปกติ และได้เรียนรู้จากทรัพยากรการศึกษาแบบดิจิทัลภายใต้การดูแลและควบคุมจากครูผู้สอน

3. การส่งเสริมและพัฒนาครู เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูโดยการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ของครูในพื้นที่ทั่วประเทศ ให้สามารถเชื่อมโยงเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรและความเสี่ยงในการเดินทาง

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 391-392) เสนอว่า แนวโน้มและแนวทางเพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงนี้ โดยสถานศึกษาจะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์ สามารถดำรงชีวิตในโลกอนาคต มีดังนี้

1. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Dynamic) รับรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลกที่สงผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และต้องปรับเปลี่ยนแนวทาง วิธีการ

2. มีความยืดหยุ่น ไม่ติดกรอบความคิดวิธีการเดิม (Flexible) มีการจัดการที่ไม่ตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ให้เหมาะสม

3. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ (Creative) คิดสร้างสรรค์ ออกแบบใหม่รูปแบบ ใหม่ให้สอดคล้องเท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกยุค

4. มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Integrate) มีความรู้ที่หลากหลายศาสตร์สาขา เพื่อบูรณาการสร้างสิ่งใหม่ แนวคิดใหม่ สร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

5. สามารถออกแบบและดำเนินการที่เหมาะสมกับตนเอง (Tailor-made) บริหารจัดการโดยพึ่งตนเอง ใช้ศักยภาพตนเองเป็นพื้นฐานในการคิดพัฒนาต่อยอด

6. สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้ชัดเจน (Vision) วิเคราะห์แนวโน้มอนาคตที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถก าหนดทิศทางบริหารสู่เป้าหมายได้ชัดเจน

7. สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ (Digital Technology) มีทักษะดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารการจัดการและการเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา

8. มีจริยธรรมน าความรู้(Ethics) เป็นหนทางสู่การเรียนรู้ที่ถูกต้อง

ฐิติมา วรรณศรี (2564, หน้า 91) เสนอแนวคิด การบริหารจัดการในการจัดการศึกษายุคใหม่เพื่อสร้างผลผลิตและนวัตกรรม อันเป็นกลยุทธ์สำคัญ ดังนี้

1. การฝัน Dreaming การฝันจะเหนือกว่าความเป็นจริง คนส่วนใหญ่จะอยู่กับความเป็นจริง คนที่เหนือกว่าคือคนที่ฝัน ผู้บริหารจึงต้องฝัน โดยเป็นฝันที่เป็นวิสัยทัศน์ คือการฝันถึงภาพอนาคตที่ดีกว่า ใหม่กว่า แปลกกว่า แต่ก็เป็นไปได้

2. สร้างแรงบันดาลใจ Inspiring กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. เสริมพลัง Empowering และการพัฒนาครูบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีทักษะสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนและสร้างนวัตกรรม 4. การลงมือปฏิบัติเป็นแนวปฏิบัติที่ดี Best Practicing นำแนวคิดใหม่วิธีการใหม่ นวัตกรรมใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นผลงานสร้างสรรค์ใหม่ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 192) ได้ เสนอเกี่ยวกับเสาหลักของภาวะผู้นำมีอายุเท่าสามารถนำมาสรุปเป็นแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิตอล มาใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิตอลในบริบทของสังคมไทยออกเป็น 2 แนวทางหลัก ดังนี้

1. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างโอกาส

2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระดับห้องเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลควรมีความเป็น นักกลยุทธ์ มีความรอบรู้หลากหลายศาสตร์ สามารถคิด วิเคราะห์แนวโน้มและมองเห็นภาพรวมอนาคต อย่างเป็นระบบ มีมองมุมกว้างขวางรอบด้าน มองเห็นความสัมพันธ์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สามารถประเมินและตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งมีภาวะผู้นำสามารถสร้างความร่วมมือ แรงบันดาลใจ คิดริเริ่มสิ่งใหม่สู่บุคลากรพัฒนาองค์กร ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.4 ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศโดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิด ประโยชน์โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นมี ความจำเป็นที่จะต้องมีทักษะที่สำคัญเพิ่มเติมจากทักษะทั่วไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาใน

ยุคที่ผ่านมา เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (innovative school) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นทักษะที่ จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ก็คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (innovative thinking skills) ดังจะกล่าวถึงในรายละเอียด ดังต่อไปนี้กล่าวว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไข ปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสานและจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ โดยได้ กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1.1 การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วนและการตั้งสมมติฐานอย่างแม่นยำด้วยการเกาะติดสถานการณ์ต่างๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้งด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

1.2 การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทั้งที่เป็นทีมงานและลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ซึ่งก็คือความสามารถในการพิจารณาเห็นคุณค่าความสามารถหรือความเก่งของแต่ละบุคคลและดึงเอาความสามารถเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 การจินตนาการ (imagine) คือ ความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพโดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราวความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า..” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

1.4 การเล่นอย่างจริงจัง (serious play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎ ลดหย่อนกฎหรือเงื่อนไขบางข้อ หรือแม้กระทั่งดัดแปลงเพื่อให้การเกิดและการดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสนุกสนาน ผ่านหาทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่น แต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

1.5 การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวาง โดยไม่มีอคติความร่วมมือด้านการสืบค้น คือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การสนทนา อภิปรายกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจจะทำให้ได้มโนภาพหรือจินตนาภาพที่หลากหลายของผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความยุ่งยาก วุ่นวาย หรือซับซ้อนมากขึ้นก็ตาม แต่จะเป็นสิ่งที่สร้างโอกาสให้เกิดขึ้นได้อย่างมากมายจากการทำงานร่วมกัน

1.6 การปั้นแต่ง (crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและการพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่งคือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วนๆทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์การบูรณาการ พิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-121) กล่าวว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น จะต้อง มีลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเรียนรู้การจัดการและใช้เทคโนโลยี

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมั่นใจว่าครูและบุคลากรเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีวิสัยทัศน์ด้านบทบาทการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน สถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะวัดและประเมินบทบาทการเป็นนักวิชาการและการบริหารการใช้เทคโนโลยีโดยการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล

สหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Education Standards for Administrators : NETS-A) (ISTE,2009) ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบยุคดิจิทัล (digital age learning culture) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์การ โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลศอย่างมืออาชีพ (excellence in professional practice) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล ต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (systematic improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์การโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล สรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา

2.4 ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทาการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทาการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นาองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมิติภาวะผู้นาแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นาในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึง ศักยภาพและทาการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทาการ เรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจาเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้น าในการส่งเสริม ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการน าเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่าง สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

กูสเตอร์ Gkuster (1997, P. 134) ได้ให้นิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ จากหลากหลายแหล่งสารสนเทศนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

บาวเดน Bawden (2001, P. 143) ได้ให้ ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้น าในการอ่านและประมวลรายการสารสนเทศ ในรูปแบบของไฮเปอร์เท็กซ์ (Hypertext) หรือมัลติมีเดีย (Muitimedia) ที่สามารถน าไปใช้งานได้

มาร์ติน และจีทัดซิกกี้ Martin and Gtudziecki (2006, P. 127) ได้สรุปถึงภาวะผู้นำดิจิทัล ว่าเป็นผู้ที่มีความตระหนัก ทัศนคติและความสามารถของ บุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิตอลอย่างเหมาะสมและใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ เข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมิน วิเคราะห์และสังเคราะห์ทรัพยากรดิจิทัล การสร้างความรู้ใหม่ การแสดงออกโดย การสร้างสื่อและการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถแสดงออกและสะท้อนทางสังคม

สมาคมห้องสมุดอเมริกัน American Library Association (2012, P. 98) ได้นิยามว่าภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นความสามารถในการใช้สารสนเทศ และใช้ เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็น ต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการบริหาร การสื่อสาร และ การส่งเสริมให้บุคลากรในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์ได้

2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำครู การเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมชน สังคม กิจกรรมการทำงาน คุณต้องมีความรู้ดีเท่าเพื่อใช้เป็นประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ดังนั้นการที่ ผู้นำจะสามารถบริหารจัดการองค์กรได้ ต้องเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยเสนอแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ดังนี้

บาวเดน Bawden (2001, P. 136) ได้กล่าว ถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิตอลต้องมีความรู้ที่หลากหลายของทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. การรู้สื่อ คือ การรู้สื่อสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับการเข้าถึง การวิเคราะห์ ความเข้าใจและการตระหนักเกี่ยวกับ

1.1 ศิลปะ ความหมาย และการส่งข้อความในรูปแบบต่างๆ

1.2 ผลกระทบและอิทธิพลของสื่อมวลชนและวัฒนธรรมที่เป็นนิยม

1.3 สื่อข้อความถูกสร้างขึ้นมาอย่างไรและทำไมถึงถูกผลิตขึ้น

2. การรู้เทคโนโลยี คือ ความชำนาญในเทคโนโลยีส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับความรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น

3. การรู้สารสนเทศ คือ ความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการที่จะค้นหาสารสนเทศที่ต้องการออนไลน์ และการรู้การประเมินและการใช้สารสนเทศที่สืบค้น ได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด ทั้งยังสามารถเข้าได้ดีกับยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูล สารสนเทศออนไลน์มหาศาล ซึ่งไม่ได้มีการกรอง ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องดูวิธีการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหา นับเป็นสิ่งที่จ าเป็น

4. การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น คือ การสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจ การแปลความหมายสิ่งที่เห็น การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการใช้ สิ่งที่เห็นนั้นในการทำงานและการด าเนินชีวิตประจ าวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความภาพไม่ว่า จะผ่านวัตถุ การกระทำหรือสัญลักษณ์รู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสาร ในสังคมสมัยใหม่

5. การรู้การสื่อสาร คือ การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในสังคมเครือข่าย เช่น เพลง วีดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่นๆ และยังจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนได้เปลี่ยนความรู้

6. การรู้สังคม คือ การมีวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมซึ่งถูกพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย ภาวะผู้นำดิจิทัลต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2559, หน้า 136) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้ดิจิทัลแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การใช้ (User) หมายถึง ลักษณะมวลรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลายตั้งแต่พื้นฐานเช่น การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการประมวลผลคำ เว็บเบราว์เซอร์ไป ถึงเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและใช้ความรู้ เช่น การใช้โปรแกรมค้นหา รวมถึงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ใหม่ เช่น คลาวด์คอมพิวเตอร์เป็นต้น

2. การเข้าใจ (Understand) ทักษะที่ช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ประเมินสังเคราะห์ ดิจิทัลจนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหานั้นๆ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่ จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเขาจะเข้าสู่โลกออนไลน์รวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่าย มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับ โลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไรการเข้าใจนั้นช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนการพัฒนา ทักษะจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหาประเมิน และใช้สารสนเทศมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

3. การสร้างสรรค์(Create) ทักษะในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้อง สร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือโดยคำนึงถึงจริยธรรม การปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ และทักษะการใช้

ชีวิตประจำวัน เช่น ภาพ วีดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจ ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิตอลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล

2.4.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยสิ่งสำคัญและความตระหนักของผู้นำหรือนักบริหารการศึกษา จะต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ซีเบอร์ คากาเนอร์ ซาโมรา Sieber, Kaganer & Zamora (2013, P. 102) ได้ให้ทัศนะภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของนักบริหาร การศึกษา ต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล(become digitally fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการ ความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

2. พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครู อาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครูอาจารย์มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่ง เพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

3. เต็มใจทดลอง (willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์ มัลติมีเดีย (multi-media) เช่นทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะเพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่วกระบวนการที่รวดเร็วและความเต็มใจที่จะทำการ ทดลองสิ่งใหม่

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรม เศรษฐกิจสังคม อันเป็นผลจากการ เกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์การและระดับตัวบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แยกออกโดยเดี่ยวหรือปล่อยให้เป็นไปอย่างไม่มีความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์การ และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์การขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็

ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครูอาจารย์ บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัล มาใช้เสริมเข้ากับ เครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

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

เชนไนน์เกอร์ Sheninger (2014, P. 110) ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วยการนำ เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การสื่อสาร (communication) การดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ มีความหลากหลายที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (website) เฟซบุ๊ก (facebook) ไลน์ (line) ทวิตเตอร์ (twitter) เป็นต้น

2. การประชาสัมพันธ์ (public relations) การบอกเล่าเรื่องราวของเราเอง ของหน่วยงานองค์การในเรื่องต่าง ๆ เน้นนักบริหารการศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยผ่านการใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ (social media)

3. การสร้างภาพลักษณ์ (branding) ในโลกของธุรกิจจะต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์การ หรือแบรนด์และผลกระทบต่อผู้บริโภค สำหรับสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในยุคปัจจุบันและในอนาคต ได้เกิดความมั่นใจ

4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (professional growth or development) ด้วยการเรียนรู้สื่อสังคมออนไลน์ (social media) สำหรับนักบริหารการศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ และภาวะผู้นำโดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารมืออาชีพ

5. การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม (Re-envisioning learning spaces and environments) เมื่อนักบริหารการศึกษาเข้าใจบทบาทหลักการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้วการเริ่มด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนขั้นตอนต่อไปคือ การปรับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยนักบริหารการศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้

การ์ดเนอร์ Gardner (2006, P. 9-10) ศาสตราจารย์ทางด้านการศึกษาและจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้มีผลงานการเขียนเกี่ยวกับด้าน การศึกษามากมายโดยผลงานเขียนที่โด่งดัง และมีผลต่อวงการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา และ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกก็คือ แนวคิดพหุปัญญา (multipleintelligences) ที่ได้กล่าวถึงในหนังสือ Frames of Mind (1988) โดยแนวคิดทฤษฎีพหุปัญญาเป็นแนวคิดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์กล่าวคือผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะต้อง สามารถปรับตัวเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องมีคุณลักษณะที่มีองค์ประกอบสำคัญ และ จำเป็นในศตวรรษนี้ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญ (disciplined mind) ความเชี่ยวชาญ ในการคิดเกี่ยวกับวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างน้อย ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการรู้คิดที่แยก ออกไปตามลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา หรือตามภาระหน้าที่ของอาชีพหนึ่ง ๆ ที่มีการปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาทักษะและความเข้าใจมีวินัยในตนเองอย่างสูง หากปราศจากความเชี่ยวชาญ ในทางใดทางหนึ่งแล้ว ก็เสมือนว่าถูกกำหนดให้อยู่ในการควบคุมของคนอื่น 2) การสังเคราะห์ (synthesizing mind) ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง นำมาทำความเข้าใจและ ประเมินข้อมูลโดยปราศจากอคติและผสมผสานให้กลายเป็นสารสนเทศใหม่ที่มีความหมายต่อตัวผู้ สังเคราะห์และผู้อื่น 3) การสร้างสรรค์ (creative mind) เป็นความสามารถที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ จิตสร้างสรรค์จึงต้องล้ำหน้ากว่าคอมพิวเตอร์หรือหุ่นยนต์ที่ซับซ้อนที่สุดอย่างน้อยหนึ่งก้าว และ องค์ประกอบสำคัญคือ 3.1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 3.2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) 3.3)ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 3.4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) 4) ความเคารพ (respectfulmind) การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญ การตระหนักในความดีงามอันมีอยู่ในตัวคน อื่น และในสิ่งอื่นแล้วปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความจริงใจ 5) จริยธรรม (ethical mind) พฤติกรรม หรือการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จากสภาพจริงที่เป็นกุศล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้การบริหาร สถานศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

จันทนา แสนสุข (2559, หน้า 22) ได้นำเสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ทฤษฎีและวิวัฒนาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3) บทบาทหน้าที่และทักษะของผู้นำ 4) ผู้นำกับการตัดสินใจ 5) มนุษยสัมพันธ์และอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อพฤติกรรม 6) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ 7) การบริหารความขัดแย้ง 8) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ และ 9) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นฐานความรู้

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120) ได้อธิบายว่า มาตรฐานด้านการใช้เทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่นๆได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 35) กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามี ผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่ เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา จึงหมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคลบริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน

ชีวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า นักบริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ 5 ประการ

1. ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี(Digital Native)

2. มีความหิวกระหายต่อองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ

3. เต็มใจทดลอง ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ

4. พัฒนาความคล่องตัว ความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล

5. การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.5.1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

สำหรับการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล นำเสนอไว้ ดังนี้

วสันต์ อติศัพท์ (2550, หน้า 24-25) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทาง (direction-setter) ผู้นำทางเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการชี้ทิศทางในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งสำหรับในองค์กรของตนเอง ในระดับท้องถิ่น และ/หรือในระดับชาติ โดยคำนึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิชาการ เพื่อให้สภาพเทคโนโลยีนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขของแต่ละองค์กรหรือแต่ละชุมชน ต้องรู้จักการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared

vision) กับสมาชิกในองค์การ รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร (stakeholders) เพื่อที่ได้ก้าวไปสู่เป้าหมายพร้อม ๆ กัน

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 6-7) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องกระทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

ศรีธารา แหยมคง (2552, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เข้าใจได้ง่ายและมีลักษณะตามอุดมคติโดยควรจะสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์การ 2) ท้าทาย แต่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ข้อความวิสัยทัศน์อาจใช้ภาษาที่สูงเพราะคนต้องการให้มันยิ่งใหญ่มากพอที่จะสื่อถึงความต้องการหลักของผู้คนในด้านความสำเร็จ การยกย่องและการมีส่วนร่วม 3) มีความมุ่งเน้น วิสัยทัศน์ควรจะสามารถใช้เป็นเครื่องนำทางในการตัดสินใจได้ด้วย 4) เป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั่นคือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงาน โดยอาจจะสื่อให้เข้าใจถึงผลประโยชน์สำหรับกลุ่มต่างๆ เหล่านั้น 5) อธิบายได้ง่าย แม้ว่าการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงจะเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน แต่การอธิบายวิสัยทัศน์ก็ควรจะทำได้โดยง่าย

อโนทัย จำปาวงศ์ (2553,หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นพลวัตรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ การสร้างภาพลักษณ์ (image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การนั่นคือวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์(formulating) 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การมอบอำนาจ (empowerment) และ 5) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 16) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการ ตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไปไม่ใช่ ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

ถวิล อรัญเวศ (2559, หน้า 125) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.00 ไว้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลสามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี 2) กล้าตัดสินใจการตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารจะต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนที่สุขุมรอบคอบมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ 3) ไวต่อข้อมูลนักบริหารจำต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ 4) เทิดทูนความซื่อสัตย์นักบริหารหรือคนที่จะเป็นใหญ่เป็นผู้นำได้ดีนั้น ต้องเป็นคนใจซื่อมือสะอาดบริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้5) คัดสรรเทคนิควิธีการทำงานนักบริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีวิธีปฏิบัติงานที่ดี หรือเป็นเลิศ (Best Practice) 6) ประสานสิบทิศนักบริหารมืออาชีพจำต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้และสามารถ ขจัดปัดเป่าปัญหา ต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ 7) มีจิตยึดมั่นในความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ นักบริหารยุคนี้ต้องสร้างความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานองค์กรสังคม ชุมชน ประเทศชาติ 8) ผลักดันจูงใจเพื่อร่วมงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวผลักดันหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมรู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ 9) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคนักบริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุขไม่หนีปัญหาและไม่พอกพูนปัญหาไว้ 10) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไปบางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่ในบางครั้งต้องมี ความเด็ดขาดมีทั้งไม้เด็ดไม้นวมนั้นเอง 11) บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ สรุปคุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะดังนี้ คือมีวิสัยทัศน์กล้าตัดสินใจไวต่อข้อมูลเทิดทูนความซื่อสัตย์คัดสรรเทคนิควิธีการทำงานประสานสิบทิศมีจิตยึดมั่นในความสามัคคี

ปรองดองสมานฉันท์ ผลักดันจูงใจเพื่อร่วมงานทนทานต่อปัญหาและอุปสรรครู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ดวงเดือน ตั้งประเสริฐ (2560, หน้า 29-30) ได้ให้ความหมายของ การสร้างวิสัยทัศน์ด้าน ICT หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการวางแผนเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และแสวงหาวิธีการ ใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาพร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการ พัฒนาสรรสร้างด้วยระบบ ICT โดยบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้าง วิสัยทัศน์พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่ การปฏิบัติจริงโดยมีการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย แผนงานและโครงการที่ชัดเจน รู้จักนำ ICT เข้า มาสู่การปฏิบัติ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้น และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่างๆ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลในองค์กรนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมี จรรยาบรรณ

2.5.2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ปัญญาพน พูนสวัสดิ์ (2551, หน้า 34) นำเสนอว่า โรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย สถานศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคนี้เป็นยุคดิจิทัล การจัดการศึกษาจำเป็นต้องให้ทันสมัย ที่เรียกว่ายุคที่ทุกสิ่งเข้าสู่โลกของดิจิทัล (Digital) ทั้งเรื่องของแนวโน้มการตลาด สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอพพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนหรือธุรกิจ ไปจนถึงภาครัฐสำหรับส่วนของการศึกษาเองก็มีการตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่มากมายมาประยุกต์ใช้กับผู้เรียน เช่น นักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาเช่นกัน

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560, หน้า 95) ได้นำเสนอว่า การศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายดังนั้นการศึกษาในยุคนี้(ดิจิทัล) : Thailand 4.0 หน่วยงานสถานศึกษา ครูและผู้เรียนจะต้องมีการปรับตัวเอง ครูเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรม มีการทำงานเป็นทีม กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนมีวัฒนาการทางเทคโนโลยี เรียนรู้เศรษฐกิจฐานความรู้ ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้เรียนรู้ที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม และตอบสนองพื้นถิ่นมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์กับสังคม เรียนรู้จากข้อมูลขนาดใหญ่บนโลกไซเบอร์ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองตลาดแรงงาน และความต้องการของสังคม ครูและบุคลากรมีการวิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ยุคนี้มีปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัย คือ อินเทอร์เน็ต ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และต้องจัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ปฐมวัย ไปจนถึงอุดมศึกษา ที่เน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชนไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิดจินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิงสร้างสรรค์การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่น ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคมเศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์แนวทางการบริหารจัดการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการศึกษาที่สอดคล้องในยุคนี้ ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการสอน ครู การวัดผลประเมินผล และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายใน และการจัดการศึกษาต้องมีพลวัตที่เหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิ์สกุล (2561, หน้า 4) ได้นำเสนอไว้ว่า ทิศทางในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับ บริบท

ในอนาคต การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับ การบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการประชารัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน เศรษฐกิจในหลายประเทศ ทั่วโลกมีการปรับตัว เช่น สหรัฐอเมริกาพูดถึงชาติแห่งการสร้าง (A Nation of Makers) อังกฤษกำลังผลักดันการออกแบบนวัตกรรม (Design of Innovation) ขณะที่จีนได้ประกาศนโยบายผลิตในจีน

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง กำหนดความสัมพันธ์แบบใหม่ในองค์กร ด้วยการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ครู บุคลากร นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา และเกิดชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล

2.5.3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

นิคม นาคอ้าย (2549, หน้า 46) แสดงทัศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ด้านผลิตภาพและการปฏิบัติทางวิชาชีพมุ่งเน้นความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานและกลุ่มการเรียนในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรปกติมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ ซึ่งหมายถึงความเป็นองค์กรวิชาชีพต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 33) แสดงทัศนะกรณีของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารนั้น จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี พบว่า ส่วนใหญ่ได้กล่าวถึงการพัฒนาใน 3 มิติ คือ มิติที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ มิติที่ยึดถือหลักการมนุษยสัมพันธ์ และมิติที่ยึดถือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแต่ละมิติมี 3 ระยะที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพมิติที่ยึดถือหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ที่เกิดขึ้นในยุคเริ่มแรก มีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารต้องอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นสำคัญ งานของผู้บริหารจึงต้องให้มีความมั่นใจได้ว่า จะเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับนั้นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการสั่งการจากบนลงล่าง ครูผู้สอนจะมีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติตาม

นโยบายและแนวปฏิบัติของผู้บริหารนั้น ตามข้อตกลงเบื้องต้นนี้แสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีทางเลือกที่ดีที่สุด (one best way) เมื่อกำหนดขึ้นแล้วก็เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะทำให้ครูได้รับรู้ในสิ่งที่กำหนดนั้นและมีการปฏิบัติตาม ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ การวางแผน เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งจากแนวคิดเชิงทฤษฎีดังกล่าวได้ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารในระยะต่างๆ ดังนี้

1.1 ระยะก่อนประจำการ (pre-service preparation) เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือข้อเท็จจริงเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific facts) เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ ไปสู่ผู้ซึ่งคาดหวังว่าจะเป็นผู้บริหารในอนาคต ส่วนใหญ่ขององค์ความรู้นั้นจะเป็นข้อเท็จจริงที่อธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ถูกต้อง ที่ผู้บริหารพึงกระทำ ในเอกสารตำรามักจะเขียนหรืออธิบายถึง วิธีการที่ผู้บริหารจะใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิธีการใช้ภาวะผู้นำ วิธีการบริหารการเงิน วิธีการประเมิน เป็นต้น 1.2) ระยะเริ่มประจำการ (induction program) เน้นการแนะนำวิธีการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ไม่เน้นองค์ความรู้หรือข้อเท็จจริงในเชิงวิทยาศาสตร์ เนื่องจากได้รับมามากแล้วในระยะก่อนประจำการ 1.3) ระยะประจำการ (ongoing in-service education) เน้นให้เรียนรู้ถึงวิธีการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การพัฒนาวิชาชีพมิติที่ยึดหลักการเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นไปตามแนวคิด การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่เริ่มเมื่อประมาณปี 1920 ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นในการพัฒนาที่สำคัญว่า 1) ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพึงพอในการทำงาน พวกเขาก็จะสามารถเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ได้ 2) การปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงจิตวิทยาสังคม (psychosocial climate) เป็นสิ่งที่ ผู้บริหารพึงกระทำ ซึ่งจากข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว ได้ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารในระยะ ต่างๆ ดังนี้ 2.1) ระยะก่อนประจำการ เน้นการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็น ผู้บริหารที่ดีในอนาคต เวลาส่วนใหญ่จึงจะหมดไปกับการเสริมสร้างทักษะส่วนบุคคลที่จะนำไปใช้กับ ผู้ปฏิบัติงานและทักษะกระบวนการกลุ่ม ดังนั้น เวลาที่จะใช้สอนข้อเท็จจริงและความชำนาญเฉพาะ ทางแบบแนวคิดแรกนั้นจะมีไม่มาก 2.2) ระยะเริ่มประจำการ เน้นการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้บริหารที่ สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ทำงาน เน้นให้รู้จักสร้างความรู้สึกสะดวกสบายให้ เกิดขึ้นในการทำงาน 2.3) ระยะประจำการ เน้นการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มุ่งให้ความสำคัญกับ สมาชิกในองค์การอย่างต่อเนื่อง ให้รู้จักส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกโดยหลักการมีส่วนร่วม ให้ สมาชิกมีความพึงพอใจในฐานะที่เป็นมนุษย์มากกว่าความเป็นหุ่นยนต์

1.3 การพัฒนาวิชาชีพมิติที่ยึดถือหลักการเชิงทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การมุ่งพัฒนาเพื่อบรรลุผลสำเร็จหรือความมีประสิทธิผลขององค์การ (effectiveness) โดยเชื่อว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จหรือองค์การที่มีคุณภาพนั้น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในงานและก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี

Teague (2010) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง University of Houston ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง A case study of a suburban high school's professional development program based on the National Staff Development Council Standards. การพัฒนาวิชาชีพด้าน เทคโนโลยีคลอบคลุม 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความร่วมมือ (collaboration) 2) ข้อมูล (datadriven) 3) การออกแบบ (design) 4) ความเสมอภาค (equity) 5) การประเมินผล (evaluation) 6) การมีส่วนร่วมของครอบครัว (family involvement) 7) ภาวะผู้นำ (leadership) 8) การเรียนรู้ (learning) 9) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning communities) 10) การสอนที่มีคุณภาพ 11) อยู่บน พื้นฐานการวิจัย (research-based) และ 12) ทรัพยากร (resources)

จำลอง นักฟ้อน (2562, หน้า 142) สรุปไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ดำรงวิชาชีพชั้นสูงแล้ว ส่วนใหญ่เรามักจะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติในวิชาชีพหรือประสบการณ์จากการผ่านการฝึกอบรมการปฏิบัติในวิชาชีพ ผลงานเชิงวิชาการ ผลงานดีเด่น หรือการปฏิบัติการที่ดีเด่น ก้าวหน้า ลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ประจำวิชาชีพ และการยึดวิชาชีพนั้นเป็นอาชีพหลักในการดำเนินชีวิต แต่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนั้น ในที่นี้จะเสนอลักษณะสำคัญที่ควรจะปรากฏให้เห็นในตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ความสามารถในเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานหลักคือ การบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในระดับสูง ผลงานที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีผลงานทางวิชาการของตนเอง มีบทความที่แสดงถึงฐานความรู้ของตนเอง มีงานวิจัย งานนวัตกรรมการศึกษาที่มีฐานจากวิชาการชั้นสูง การมีตำราหรือเอกสารวิชาการเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีปริมาณและคุณภาพ เป็นที่รู้จักกันในแวดวงการบริหารด้วยกันหรือในวงการอื่นที่เกี่ยวข้องจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความศรัทธาให้แก่พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนและชุมชนหรือบุคคลวงนอกได้เป็นอย่างดี และจะเป็นฐานของการสะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของตัวผู้บริหารเองโดยตรงความเป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการจึงเป็นคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในระดับต้นๆของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นอกจากนี้ ความเป็นนักวิชาการ ความสามารถทางวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบริหารมืออาชีพเป็นอย่างมาก

2. ความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมความเป็นคนซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรมจะเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษานั้นอยู่ในสถานะที่อาจให้คุณให้โทษต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ค่อนข้างมาก มีอำนาจอนุมัติ กำหนดการแต่งตั้งตำแหน่งภายใน แต่งตั้งกรรมการต่างๆที่เป็นกรรมการภายในของสถานศึกษาและอาจเป็นผู้เสนอการแต่งตั้งตำแหน่งสำคัญบางอย่างได้ในอนาคต ผู้รับผิดชอบการ

ประเมินการสอนและการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน จะมีอำนาจตรวจสอบการทำงานในสถานศึกษาได้ทุกเรื่อง ทุกขั้นตอนความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาที่จะสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจจากครูและบุคลากรได้ค่อนข้างมาก นำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และการให้ความร่วมมือ การที่จะได้รับการประเมินให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงในผลงานและการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามัคคี การดำเนินงานร่วมกันอย่างราบรื่น และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน นโยบาย และวิสัยทัศน์กับการพัฒนาโรงเรียน

3. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์การเป็นหลักการมีคุณลักษณะเป็นคนมองอนาคต (Future-oriented) เห็นการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ (Vision หรือเป็น Visionary manager) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ สามารถฝึกฝนอบรม สั่งสมได้ เพิ่มพูนทักษะได้ สำหรับผู้ที่มีความสามารถก้าวขึ้นมาสูงถึงระดับตำแหน่งผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์กว้างไกลจึงเป็นคุณลักษณะจำเป็นที่สำคัญ งานการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นงานสำคัญต่อการพัฒนาตัวคนหรือเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษานั้น และคนที่ได้ผ่านกระบวนการหรือได้รับการพัฒนาจากสถานศึกษานั้นจะกลายเป็นฐานสำคัญของสังคมต่อไป

4. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาค่อนข้างมาก แตกต่างไปจากที่เคยรู้ เคยเข้าใจ ที่เคยมีประสบการณ์ การปฏิรูปตามแนวที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องรู้ว่าจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาเยาวชนและคนไทยในอนาคตให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คิดดีมีคุณภาพ มีความเป็นไทยสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณภาพของคนไทยเช่นนี้ จะเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาของประเทศไทยในกระแสสังคมยุคใหม่ ที่ต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในด้านการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนจากระบบที่เคยเน้นเนื้อหาวิชา และจากการที่ครูเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนหลักของการจัดการเรียนการสอน ไปเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ให้ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ปรับบทบาทของครูจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการถ่ายทอดความรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร จะมีการพัฒนาหลักสูตรสู่แนวใหม่ที่เน้นการตอบสนองผู้เรียนและชุมชน มีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยง ต่อเนื่องกันทุกระดับและประเภทของการศึกษาไม่ตัดเป็นแท่งแบ่งเป็นท่อนแบบเก่า จะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม เน้น

การกระจายอำนาจให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและตนเองได้ โดยส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติในการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จะปฏิรูปสู่ระบบและกระบวนการผลิตครูในแนวใหม่ ปรับระบบการใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารและบุคลาการทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ การบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาจะเป็นการจัดระบบบริหารใหม่ ให้การศึกษาเป็นระบบที่มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น จะมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาโดยตรงตามมาตรา 39และมาตรา 40 นอกจากสาระดังกล่าวแล้ว สถานศึกษายังมีภารกิจอีก เช่น เรื่องประกันคุณภาพและภารกิจ เฉพาะซึ่งจะเป็นไปตามที่กำหนดในมาตราต่างๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่สิ่งที่สำคัญที่เป็นหัวใจคือ การดำเนินการเรียนการสอนที่ต้องเป็นไปตามแนวการจัดการศึกษา ในหมวด 4 มาตรา โดยตรง

5. ความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ผู้บริหารส่วนราชการตามระบบราชการ แต่เป็นผู้นำในหมู่นักวิชาชีพชั้นสูงที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูง ไม่ชอบการสั่งการ ไม่ชอบการบังคับบัญชา ไม่นิยมการใช้อำนาจของตัวผู้บริหารแต่นิยมการมีส่วนร่วม การปรึกษาหารือ การให้เกียรติกันการรู้จักยกย่องกัน การอยู่ร่วมและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพเป็นแบบ Colleague ไม่ใช่แบบลูกน้องในขณะที่หลายส่วนยังต้องเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงต้องใช้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารจัดการ ดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในขณะที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนไปอย่างมาก การใช้อำนาจสั่งการถึงแม้จะทำได้ก็ส่งผลให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพได้ง่าย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาต่างๆที่สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงให้ทันท่วงทีผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันและอนาคตจะต้องรู้และเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล จะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา ในการเรียนการสอนของโรงเรียนต้องมีความสามารถเป็นผู้นำในการประสานประโยชน์ ในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ที่สำคัญคือ การรู้จักให้ความสำคัญและเคารพในศักยภาพของผู้อื่น การมีทักษะสูงด้านมนุษยสัมพันธ์และกระบวนการกลุ่มหรือทีมในการทำงาน

6. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวนี้จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นนักวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ความ

ชำนาญสูงในเรื่องหลักสูตรและการสอนมักจะได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ถือได้ว่าเป็นเนื้อหาสาระชั้นสูงที่ผู้บริหารต้องไม่มองข้าม และเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างศรัทธาในหมู่ครู บุคลากรทางการศึกษา และในแวดวงการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาได้ให้แนวหลักสูตรและการดำเนินงานตามหลักสูตรในแนวใหม่ที่แตกต่างจากระบบเก่าโดยสิ้นเชิง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่สามารถเห็นภาพรวมของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ทั้งระบบได้ไม่ยากนัก และจะเห็นได้โดยง่ายว่าสัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในโรงเรียนของตนเอง

7. ความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอ โลกปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะมีการใช้เทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย มีการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศใหม่ๆ ในการสื่อสารส่งผ่านข้อมูลความรู้กันอย่างกว้างขวาง จะกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลแผ่กว้างทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปจึงต้องรู้ทัน ก้าวทัน รู้จักและสามารถใช้ได้ไม่น้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งนอกเหนือจากจะใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังอาจใช้เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

8. ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนถึงฝีมือของผู้บริหารมืออาชีพเมื่องบประมาณมีจำกัด ซึ่งเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงและจะเผชิญหน้ากับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตโดยตรงอย่างแน่นอน ความสามารถในการระดมทุนจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตพึงให้ความสนใจ การประสานงานกับหน่วยงานบุคคล องค์การ ศิษย์เก่า ชุมชน และการดำเนินกิจกรรมเพื่อการศึกษาจะเป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนในอนาคตและจากการที่โรงเรียนได้รับการให้สถานภาพนิติบุคคล หมายความว่า ในอนาคต สถานศึกษาจะมีความคล่องตัวในการบริหารการเงินและทรัพย์สินได้มากขึ้น สามารถมีทรัพย์สินและเงินทุนของตนเองในฐานะนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา แต่ต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยไม่ให้ขัดแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา และจะต้องจัดให้มีระบบการติดตามงบประมาณ ตรวจสอบการใช้งบประมาณด้านต่างๆของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันไม่ให้มีการทุจริต หรือคอรัปชั่น

9. การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย โดยอาศัยเอกลักษณ์ไทยเป็นจุดแข็งในการดำเนินงาน การส่งเสริมกิจกรรมวนสถานศึกษา การประพฤติปฏิบัติส่วนตัว และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ที่แสดงถึงคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังมี

คุณค่าบางอย่างที่สำคัญ ที่น่าส่งเสริม หรือประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองเป็นหลัก เช่น การให้คุณค่าแก่ระบบอาวุโส การแสดงความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี การเห็นคุณค่าสิ่งที่ดีของไทย การเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชน การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมและประเพณีด้วยตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการ เรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน รวมถึงการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้ความสนใจการวิจัยทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีและการประเมินผลที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ การจัดสรรเวลาทรัพยากรและ การเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยีการอำนวยความสะดวกและการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วย

2.5.4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 20-23) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งบุคลากรในดำเนินการดูแลรักษา ปรับปรุงเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรร่วมสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ แข็งแรงและเป็นระบบ ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ได้แก่การพัฒนา ปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (bandwidth) ซอฟต์แวร์ (software) และแอพพลิเคชั่นขององค์กรที่เพียงพอและตอบสนองตามความต้องการการใช้งานที่สูงสุดอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบและวางแผนการใช้ทรัพยากร ด้านการเงินและด้านบุคลากรสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีให้เพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นปัจจุบันและอนาคต

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

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับสถานศึกษา อื่นหน่วยงานภาคธุรกิจ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำทางการเมือง และหรือบริษัทต่าง ๆ ที่ไม่หวังผลกำไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120) ได้อธิบายว่า การปรับปรุงอย่างเป็นระบบนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิตรกร จันทร์สุข และจีรนันท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ คือ พฤติกรรมของผู้ บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้าง พื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกันและมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยี อย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง การส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ในสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหาร จัดการการศึกษา จัดการข้อมูล และสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบดิจิทัล มีการแบ่งปันข้อมูลและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ จัดการข้อมูล และสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบดิจิทัล เป็นต้น

2.5.5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

เนชั่นนอลรีเสริชเคาซิล National Research Council (2006, P. 103) ได้กำหนดทักษะพื้นฐานทางเทคโนโลยีไว้ 10 ทักษะ ซึ่ง Frostburg State University (FSU) ได้กำหนดเป็นนโยบายให้นักศึกษาใน มหาวิทยาลัยต้องสามารถแสดงทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทั้ง 10 ทักษะ ได้แก่ 1) ติดตั้งคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลได้ (setting up a personal computer) ตลอดทั้งการเชื่อมต่อ ส่วนประกอบภายนอกต่างๆ เช่น เครื่องถ่าย ได้ 2) ใช้ระบบปฏิบัติการพื้นฐานได้ (using basic operating system features) นักศึกษาสามารถใช้ระบบปฏิบัติการและอินเทอร์เน็ต สามารถติดตั้ง ซอฟแวร์ ลบซอฟแวร์ที่ไม่ต้องการ สามารถบันทึกไฟล์ในแฟ้มหรือแผ่นดิสเกต คัดลอกไฟล์จากแหล่ง หนึ่งไปยังอีกแหล่งหนึ่งได้ 3) ใช้อีเมล์ได้ (using e-mail) สามารถใช้อีเมล์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งใน การรับส่งและการรับข้อความและข้อมูลต่างๆ 4) ใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูลต่างๆ (using the internet to find information and resources) สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้น แหล่งข้อมูลต่างๆ ห้องสนทนา (chat rooms) และการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ 5) ใช้ word processing ในการสร้างข้อมูลเนื้อหา (using word processing to create a text document) สามารถสร้างรูปแบบข้อมูลได้อย่างหลากหลาย สามารถสร้างตารางและแผนภูมิแสดงการ เปรียบเทียบข้อมูลและสามารถแทรกภาพและรายการอื่นๆ ในเนื้อหาได้ 6) using a spreadsheet to model simple processes or financial tables เข้าใจวิธีสร้าง spreadsheet

ในการบันทึก ข้อมูลพื้นฐาน ทักษะที่จำเป็นหมายความรวมถึงการปรับเซลล์ใน spreadsheet files ใช้สูตรได้อย่าง เหมาะสม เสนอข้อมูลด้วยกราฟ ออกแบบรูปแบบการพิมพ์ได้อย่างเหมาะสมกับ spreadsheet 7) ใช้ระบบฐานข้อมูลในการติดตั้งและเข้าถึงสารสนเทศที่มีประโยชน์ (using a database system to set up and access useful information) สามารถสร้างฐานข้อมูลในการบันทึกสารสนเทศพื้นฐาน ทักษะที่จำเป็นหมายความรวมถึงการติดตั้งการบันทึก การกำหนดเนื้อหา การเพิ่มและการลบข้อมูลที่ บันทึก การสืบค้นฐานข้อมูลสารสนเทศเฉพาะ ใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลภายนอก การบันทึกไฟล์จากฐานข้อมูล การออกแบบรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะกับการรายงานข้อมูล 8) ใช้ซอฟแวร์ในการนำเสนอ (using presentation software) สามารถใช้ซอฟแวร์ในการนำเสนอ งานต่างๆ ได้และสามารถใช้สื่อผสมในการนำเสนอผลงาน สามารถออกแบบและสร้าง Web pages อย่างง่ายได้ 9) ใช้สื่อในการเรียนการสอน (using instructional materials) แสดงความสามารถใน การใช้สื่อออนไลน์ อ่านและเข้าใจสื่อสิ่งพิมพ์ สามารถใช้สื่อเกี่ยวกับการเรียนการสอนและแนวคิดที่ เน้นฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์ใหม่ๆ 10) ใช้สารสนเทศที่เหมาะสม (using information appropriately) มี ความเข้าใจและสามารถอภิปรายผลกระทบทางสังคม จริยธรรม กฎหมาย และการเมืองที่เป็นผลอัน เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี

รสริน พิมลบรรยงก์ (2550, หน้า 22) ให้ทัศนะว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีการสื่อสาร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วนั้น เมื่อพิจารณาการนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ในการเตรียมบุคลากร สิ่งที่จำเป็นก็คือ การเตรียมบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตในสังคมข้อมูลข่าวสาร ทักษะเฉพาะที่มีผลต่อการใช้เทคโนโลยีนั้นเป็นทักษะและความรู้พื้นฐานใน 3 ด้าน คือ 1) ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี (technology literacy skills) 2) ทักษะพื้นฐานด้านสารสนเทศ (information literacy skills) 3) ทักษะพื้นฐานด้านการรับรู้ทางทัศนะ (visual literacy skills) โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้ ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การจัดการศึกษาเพื่อเป็นการเตรียมคนให้อยู่ในสังคมยุคปัจจุบัน มีการกำหนดมาตรฐานของผู้เรียนด้านเทคโนโลยีที่กำหนดโดยสมาคมนานาชาติเพื่อเทคโนโลยีการศึกษา (ISTE) โดยผู้เรียนที่จบการศึกษาระดับพื้นฐานจะต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานตามที่กำหนด ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในแต่ละระดับการศึกษา ผู้สอนจะต้องเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งสอนวิธีการใช้เทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียนด้วย ปัจจุบันการจัดวิชาเทคโนโลยีเป็นสาระการเรียนรู้ด้านหนึ่งที่กำหนดให้เป็นรายวิชาบังคับตั้งแต่การศึกษาระดับพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ทักษะพื้นฐานด้านสารสนเทศ ทักษะด้านนี้เป็นส่วนประกอบของทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม นักการศึกษาบางคนก็ยังให้ความสำคัญและความจำเป็นของการมีทักษะด้านสารสนเทศควบคู่ไปด้วยกัน โดยมีทักษะที่เกี่ยวข้องอยู่ 6 ด้าน คือ การนิยามคำที่เกี่ยวข้อง กลวิธีการค้นหาข้อมูล การติดตั้งและการเรียกข้อมูล การใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

การประเมินค่าของข้อมูลว่ามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ ทั้ง 6 ลักษณะนี้ เป็นสิ่งที่ต้องฝึกโดยเฉพาะ 3 ทักษะแรก เป็นขั้นตอนที่ไม่ยากและทำให้เกิดความสนุกสนานในการฝึกมากกว่า 3 ทักษะหลัง แต่ทุกทักษะก็เป็นเรื่องที่จำเป็นทั้งสิ้น ส่วนทักษะพื้นฐานด้านการรับรู้ทางทัศนะ เป็นทักษะที่จำเป็นเช่นเดียวกับทักษะด้านสารสนเทศก็คือทักษะด้านนี้เป็นส่วนหนึ่งของทักษะด้านเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม การรับรู้ทางทัศนะก็เข้ามามีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีที่มีคอมพิวเตอร์เป็นฐานต้องอาศัยทักษะการแปลความหมายจากสิ่งที่รับรู้ทางการดู โดยผ่านสื่อทางภาพสัญลักษณ์ซึ่งผู้รับรู้โดยผ่านสื่อทางการดู การมอง จะต้องมีทักษะในด้านความเข้าใจการแปลความหมาย และความประทับใจในความหมายของทัศนสาร (visual images) ตลอดจนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้การออกแบบทัศนสารผ่านทางสื่อคอมพิวเตอร์หรือสื่ออื่นๆ ตลอดจนสร้างความคิดเชิงทัศนะ (visual thinking) เพื่อทำให้เกิดแนวคิดแก้ปัญหาได้ชัดเจน มีการศึกษาพบว่าทักษะด้านนี้จะช่วยให้ผู้ที่ศึกษาด้านวิศวกรรมและด้านวิชาชีพมีทักษะด้านนี้สูง ดังนั้นเพื่อฝึกทักษะด้านนี้ให้แก่ผู้เรียนจึงควรเริ่มฝึกตั้งแต่ผู้เรียนในระดับต้นๆ ของการเรียนระดับพื้นฐาน

บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 97) สรุปไว้ว่า “มีทักษะทางเทคโนโลยี” หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ “ทักษะทางเทคโนโลยี” 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การประยุกต์เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ 2) การค้นหาข้อมูลและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดกระทำข้อมูล 4) การใช้อีเมล์และการประชุมร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 14) ได้ระบุถึงการปฏิบัติหน้าที่การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล โดยให้การสนับสนุนซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาเยาวชนให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และการส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มีความพร้อม รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยี การสนับสนุน สามารถทำได้ในหลายลักษณะ ดังนี้ 1) การดำเนินงานด้านการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยอาศัยเครือข่ายเทคโนโลยีของโรงเรียนในพื้นที่และของชุมชนร่วมกัน 2) การพัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ประสบการณ์และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 3) การพัฒนาสื่อและซอฟต์แวร์ ได้พัฒนาสื่อประเภทเว็บไซต์ให้เป็นศูนย์รวมข่าวสารข้อมูล แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การจัดหาและพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 5) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร โดยมุ่งเน้นข้อมูลรายบุคคลของนักเรียน ครู บุคลากรการศึกษา พัฒนาให้มีระบบสารบรรณ ระบบพัสดุครุภัณฑ์ ระบบงบประมาณ ตามนโยบายการพัฒนาe-Government และการให้บริการด้วยเทคโนโลยี จัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อการจัดหาระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในทุกระดับ และการใช้งานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 6) การ

ดำเนินการด้านการบริการและการเพิ่มประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับทุกคนใช้เทคโนโลยีในบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายในหลากหลายรูปแบบในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานในแต่ละวันอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 9 (หน้า 18) อธิบายว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่ง วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปอื่นเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทำนุบำรุงศาสนาศิลปะและ วัฒนาธรรมตามความจำเป็น มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม มาตรา 63 เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Hardware และ มาตราที่ 64 เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Software มาตรา 63 Hardware จากสภาพปัจจุบัน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต่างลงทุนเครื่องมือ และอุปกรณ์การศึกษาไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์การลงทุนใน ลักษณะที่ใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก เลือกซื้อ hardware และอุปกรณ์เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ สูง เปรียบเสมือนการกวนน้ำอยู่ในอ่าง ในขณะที่ Hardware และอุปกรณ์เครือข่ายของตนไม่สามารถเชื่อมออกสู่ภายนอกด้วยความไวที่เพียงพอต่อการสื่อสารการศึกษาได้ หรือถ้าต้องการเชื่อมเครือข่ายด้วยความไวสูงที่เพียงพอ ก็ต้องลงทุนจ่ายค่าเชื่อมความเร็วสูงให้กับเอกชน (ISP) ในราคาที่สูงมาก ถ้าสถาบันที่ไม่มีงบประมาณจ่ายค่าเชื่อมความเร็วสูง(จ่ายค่า Hardware ไปหมดแล้วต้องรองบประมาณหน้า ซึ่งจะได้หรือเปล่าก็ยังไม่รู้) หรือหากมีงบประมาณในปีต่อๆมา Hardware ที่มีอยู่ก็ไม่สามารถรองรับการเชื่อมต่อได้แล้ว เนื่องจากตกรุ่นไปแล้วทำให้เกิดใช้ Hardware อย่างไม่คุ้มค่า หรือเสียโอกาสด้าน Hardware โดยไม่จำเป็น ดังนั้น หากเป็นไปตาม มาตราที่ 63 นี้แล้ว สถาบันการศึกษานั้นๆ จะสามารถใช้บริการเชื่อมต่อเครือข่าย Internet ด้วยความเร็วอย่างเพียงพอ จากบริการของรัฐที่ ต้องจัดสรรให้อย่างเพียงพอ ด้วยราคาที่ไม่สูงหรืออาจให้เปล่า โดยนับเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานด้านการศึกษาทีเดียวก็ได้ ส่วนด้านวิทยุและโทรทัศน์ปัจจุบันเรามีเครือข่ายดาวเทียมไทยคมให้บริการอยู่แล้ว แต่มิได้เป็นเครือข่ายโทรทัศน์ที่เป็น Free TV ที่เราสามารถดูได้อย่าง 3 5 7 9 ITV

ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์การจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับองค์การดังต่อไปนี้ 1) ทำความเข้าใจต่อบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อธุรกิจปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่กำลังทำอยู่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ เช่น การนำเอาคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในระบบคลังสินค้าของบริษัท การใช้ความก้าวหน้าด้านการสื่อสารมาช่วยในการเชื่อมโยงข้อมูลของ

แผนกต่างๆ หรือการใช้ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ในการเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ขาย วัตถุดิบ องค์การ และลูกค้า เป็นต้น 2) ระบบสารสนเทศเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลขององค์การ นักวิเคราะห์ระบบและผู้ใช้จะศึกษาหรือพิจารณาถึงข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ที่องค์การต้องการและใช้ในการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ เพื่อที่จะทำการรวบรวม และจัดระเบียบเก็บไว้ในระบบสารสนเทศ และเมื่อมีความต้องการข้อมูล ก็สามารถเรียกออกมาใช้ได้ทันที โดยการพัฒนาระบบต้องให้ความสำคัญกับภาพรวมและความสอดคล้อง ในการใช้งานสารสนเทศขององค์การเป็นสำคัญ 3) วางแผนที่จะสร้างและพัฒนาระบบ เพื่อให้การดำเนินการสร้างหรือพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้งบประมาณและระยะเวลาที่กำหนดไว้ การวางแผนถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะระบบสารสนเทศจะประกอบด้วยระบบย่อยอื่นๆ อีกมาก ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กันและใช้เวลาในการพัฒนาให้สมบูรณ์ 4) โดยที่การเตรียมงานเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์การประสบความสำเร็จ สมควรประกอบด้วยการเตรียมการในด้านต่อไปนี้ 4.1) บุคลากร การเตรียมบุคลากรให้พร้อมเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างและพัฒนา ตลอดจนการใช้งานระบบสารสนเทศเมื่อจัดสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่ต้องจัดเตรียมควรเป็นทั้งระดับผู้บริหาร นักเทคโนโลยี นักวิชาชีพเฉพาะ และพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในขีดความสามารถและศักยภาพของ เทคโนโลยี โดยการจัดฝึกอบรมหรือบรรยายพิเศษ รวมทั้งการสรรหาบุคลากรทางสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของหน่วยงาน 4.2) งบประมาณ เตรียมกำหนดจำนวนเงินและวางแนวทางในการจัดหาเงินที่จะมาพัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอกับแผนที่วางไว้ ตลอดจนจัดทำงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีขององค์การอาจจะล้าสมัยและสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะเวลาสั้น 4.3) การวางแผน ผู้บริหารต้องจัดทำแผนการจัดสร้างหรือพัฒนาระบบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะต้องมีการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ใช้ นักออกแบบระบบ และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาปฏิบัติงานร่วมกัน องค์การที่เจริญเติบโตในอนาคตต้องสามารถประยุกต์เทคโนโลยีเข้าไปในโครงสร้าง การบริหารงานและการติดต่อสื่อสาร การประยุกต์เทคโนโลยีในองค์การจะส่งผลกระทบต่อการ ดำเนินงานและบุคลากร มากกว่าการเพิ่มประสิทธิภาพหรือการลดขั้นตอนในการทำงาน การจัดการ เทคโนโลยีจะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เช่น การไหลเวียนของข้อมูลผ่าน ขอบเขตขององค์การและเขตแดนของประเทศ การติดตามผลและตรวจสอบการทำงานกับความเป็น ส่วนตัวของพนักงาน การทุจริตหรือฉ้อโกงในระบบเครือข่าย การก่อการร้ายหรือการโจรกรรม ซึ่ง ผู้บริหารจะต้องติดตาม ทำความเข้าใจในศักยภาพและผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อองค์การและ สังคม เพื่อให้เลือกใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบน้อยที่สุดต่อ องค์การและสังคมแวดล้อม

สรุปได้ว่า การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดัน และบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สร้างแรงจูงใจ กับครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ที่หลากหลาย เป็นต้น

2.6 บริบทพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตั้งอยู่เลขที่ 12/13 หมู่ที่ 2 ถนนกะโรม ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000 โทรศัพท์ 0-7534-5050 โทรสาร 0-7534 -3575 เว็บไซต์ : ww.sea12.go.th มีพื้นที่ความรับผิดชอบและเขตบริการครอบคลุมจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งหมดและมีอาณาเขตติดกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศใต้	ติดกับจังหวัดพัทลุงและจังหวัดตรัง
ทิศตะวันออก	ติดกับทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่

ทิศทางการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 นโยบายและแผนสำคัญอื่น ๆ และสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันรวมถึงใช้เป็นกรอบในการติดตาม,ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจึงได้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี พ.ศ.2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ดีที่สุดในภาคใต้ (ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุขและเป็นเลิศตามศักยภาพ)

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน เข้าถึงและได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่สนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ

5. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษา สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและสร้างความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ผู้เรียนมีความรู้ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้รับการพัฒนาส่งเสริมสู่ความเป็นเลิศตามความสามารถพิเศษตามพหุปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางวิชาการ

3. ผู้เรียนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย มีการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตใหม่และชีวิตวิถีถัดไป

4. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสในการเข้าถึงและการบริการทางการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. สถานศึกษามีนวัตกรรมในการจัดการศึกษา ให้มีการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบการพัฒนาการศึกษา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมองค์กร (Values)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชทำงานเคียงข้างโรงเรียน

กลยุทธ์ (Strategies)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยทุกรูปแบบ
2. เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

พรรษรัตน์ พรมมินทร์ (2558, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี จากการศึกษาสภาพการณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 97 การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จังหวัดลพบุรีเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพร้อมต่อการ พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรีเพื่อเป็นการตอบรับการการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชูชาติ พุทธลา (2561, หน้า ก) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่าองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหา การประเมิน การใช้การแบ่งปัน และการ

สร้างสรรค์เนื้อหา 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 6) การปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภานุมาศ จันทร์ศรี (2562, หน้า ก) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษ พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ทั้งในเรื่องความคิดความเป็นผู้นำและพฤติกรรม สามารถสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรดิจิทัลในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุค

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน ส่วนการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด (2564, หน้า ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา การพัฒนา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วม และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลในการใช้สื่อที่เหมาะสม

มูฮำหมัดรุซลัน ลือบากะลูติง (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่ พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมาคือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรังกระบี่

มาตารักษ์ คำสอง (2565, หน้า ก) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า ก) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน คู่โรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการประเมินผล และตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คู่โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายด้านงานวิชาการของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการบริหาร

จัดการงานภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่น สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า ก) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า ก) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้วยดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษารับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีระดับ

การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรากร เจริญเชื้อ (2565, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.41) ด้านการรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.40) ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40) และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.34) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มี อายุ และการปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารที่มีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วราภรณ์ พวงสำเภา (2566, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทราภรณ์ อินอ่อน (2566, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากร ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารผ่านระบบการทำงานเทคโนโลยีดิจิทัล จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการกับหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีตรงกับความต้องการ อีกทั้งสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โมกาฮัดดัมและคัมบิซ Moghaddam, Z.N., and Kambiz, A. (2006, P. 116-137) ได้ศึกษาองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การตัดสินว่าภาวะทาง จิตใจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอย่างไร เพื่อความเข้าใจเบื้องต้น ในเรื่องของความสมดุล ของภาวะ ผู้นำการจัดการ โดยพัฒนารูปแบบสิ่งที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้นำแบบจำลองนี้ได้รวม พฤติกรรมและอำนาจของการนำแต่ละคนในองค์การเพื่อตัดสินผลที่กระทบกับพฤติกรรมของภาวะ ความเป็นผู้นำและอำนาจ ซึ่งมองเห็นโดยผู้จัดการ นักวิจัยได้พัฒนาและทำการสำรวจไปยัง กลุ่มเป้าหมาย 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมชี้ให้เห็นถึงผลกระทบด้านพฤติกรรม และ อำนาจบนพื้นฐานความเปลี่ยนแปลงและเงื่อนไขต่างๆ ของผู้มีส่วนร่วมในการทำให้ประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โรเจอร์ Roger, J. Givens. (2008, P. 4-24) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรง บันดาลใจให้ผู้ติดตามที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่คุณค่าของลูกศิษย์และช่วยให้ลูกศิษย์จัดค่าเหล่านี้ที่มีค่าขององค์กร วัตถุประสงค์ของการนี้การทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรผลลัพธ์และผลส่วนตัวของลูกศิษย์ รีวิวนี้จะตรวจสอบต่อไปขององค์กรผลลัพธ์ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร / ประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรวิสัยทัศน์ คิดเห็นยังสำรวจผลส่วนบุคคลต่อไปนี้ของลูกศิษย์: เพิ่มขีดความสามารถในงานความพึงพอใจของความมุ่งมั่นความไว้วางใจความเชื่อตนเองประสิทธิภาพและแรงจูงใจ โดยการทำความเข้าใจผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์เหล่านี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้การทำงานมีผลกระทบในเชิงบวกต่อองค์กร

ฮัมซา,นาซี และแอดรู วาอัป Hafiza Hamzah, Khalid Nasir and Jamalullail Abdul Wahab (2021, P. 3-20) ได้ทำการวิจัย เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสอนดิจิทัลของครูในช่วงโค วิด-19 ระบาดในมาเลเซีย (The Effects of Principals' Digital Leadership on Teachers' Digital Teaching during the Covid-19 Pandemic in Malaysia) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงล่าสุดของระบบการศึกษาโดยเฉพาะในช่วงที่เกิดการระบาด ของ COVID-19 กระทรวงการศึกษาของมาเลเซีย (MOE) ได้ริเริ่มที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะ และศักยภาพของนักศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการระบุ ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลที่แสดงโดยผู้บริหารสถานศึกษาระดับการปฏิบัติการสอนดิจิทัลของครูและ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการสอนดิจิทัลของครู ซึ่งผล การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ ดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบดิจิทัล และผู้นำดิจิทัลจะต้องมีความสำคัญและสามารถช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนโดยมีการ บริหารจัดการการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน

ทอม พีลกรีน Tom Pilgreen (2011, P. 45-89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำเป็นหัวข้อที่เป็นที่นิยมในหมู่นักวิชาการเป็นผู้นำ แต่สำหรับการวิจัย ผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะดูเหมือนลึกลับวิธีการที่กำหนดในบริบทต่างๆ ผู้บริหาร งานวิจัยอาจจะคิดว่าวิธีการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงการผู้บริหารระดับสูงหรือว่าพวกเขาไม่ได้มี เจ้าหน้าที่เพียงพอที่จะเรียกตัวเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือที่แปลงเป็นองค์กรที่ระดับผู้บริหาร ระดับสูงหรือคณะกรรมการ เสียงทุ้ม ตั้งข้อสังเกตว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสอนได้เรียนรู้ และฝึกฝนดังต่อไปนี้สนับสนุนคำสั่งนี้ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ยอมรับได้ สำหรับผู้บริหารการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักปรัชญาที่แตกต่างกันสามารถรวมเข้ากับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและแสดงให้เห็นจากรูปแบบต่างๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้ในการ ส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพได้

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยใช้ทักษะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมาพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี ด้านการมีจริยธรรมทางสังคมและการปฏิบัติตามกฎหมาย ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่โรงเรียนดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์กลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาจัดการเรียนรู้

ภายในองค์กร มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อถือ ไว้ใจวาง แผนจัดระเบียบเทคโนโลยีที่มาช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนและการบริหารจัดการของครูผู้สอนและนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและผลจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยในและต่างประเทศนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาศึกษาหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 170 คน ครูจำนวน 2,720 คน รวมทั้งหมด 2,890 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2566, หน้า 34)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21 คน ครูจำนวน 317 คน รวมทั้งหมด 338 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 P. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลาก ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	7	2	64	66	1	7	8
ขนาดกลาง	34	49	538	587	6	62	68
ขนาดใหญ่	19	67	1049	1116	8	123	131
ขนาดใหญ่พิเศษ	11	52	1069	1121	6	125	131
รวม	**71**	**170**	**2720**	**2890**	**21**	**317**	**338**

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยคัดเลือกจากผู้บริหาร ที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมี

วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน เป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. นางจิราพร รัตนกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีปากพนัง
2. นายวิชัย ราชธานี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช
3. นายอนันทน์ แดงเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวด
4. ดร.สุภาภรณ์ คงคานนท์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีทุ่งสง
5. นางวิมล หนูชุม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งใหญ่พิทยาคม

3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
2. นางสาวขวัญจิรา รัตนพงษ์
3. นายกิตติขัย ไชยศร

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.5 ขึ้นไป นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง โดยการลงความเห็นและให้ค่าคะแนนดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ของครอนบาคซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 จึงนำแบบสอบถามไปใช้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น (n = 30)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	.951
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	.946
ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	.931
ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	.898
ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	.960
โดยรวม	.983

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อบันทึกผลการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ข้อมูลกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน

3) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดสร้างเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไขต่อไป

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เสนอขออนุญาตจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เสนอขออนุญาตจากผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พร้อมกับแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

3.4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยดำเนินการผ่านระบบ My – Office ของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยแนบ QR Code การทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้ E-Mail ตอบแบบสอบถามได้คนละ 1 ครั้ง (1 User/แบบสอบถาม 1 ฉบับเท่านั้น) โดยผู้วิจัยมีการกำหนดระยะเวลาการรับแบบสอบถาม ภายใน 20 วัน และส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในวันที่กำหนด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง หากคำนวณแล้วไม่ถึง 80% ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form กลับไปอีกครั้ง และเดินทางเพื่อเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองควบคู่ไปด้วย

3.4.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลในตอนที่ 1 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน มาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentages) ทำการแปลผลและนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.5.2 คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 138) พิจารณาค่าเฉลี่ยโดยใช้จุดกึ่งกลางระหว่างระดับเป็นจุดแบ่งตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าความแปรปรวน ด้วยค่า One - Way ANOVA และทำการทดสอบรายคู่โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง Fisher's Least - Significant Difference (LSD) เป็นเทคนิคที่ R.A. Fisher ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรได้ครั้งละหลายคู่

3.5.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตามวิธีของ (Rovinelli and Hambleton, 1977 P. 69)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

2) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (มนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2550, หน้า 121) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

$\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 36)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ หรือ %

f แทน ค่าความถี่ของข้อมูลที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดหรือค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 36)

$$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมของคะแนน

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 38)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F – test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 367)

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

เมื่อ F แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.6.4 เปรียบเทียบข้อมูลรายคู่ แบบ LSD หรือ Fisher’s Least Significant Different เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละหลายคู่ โดยใช้สูตร (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 375)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2},df}\sqrt{MS_w\left(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}}(df)$ แทน ค่าสถิติ t ตารางที่ T ที่ df=n-k วิกฤตจากตารางที่แบบสองทาง

ที่ df=N-k

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มจาก One - way ANOVA

n_i แทน จำนวนข้อมูล กลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนข้อมูล กลุ่มที่ j

3.6.5 ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.6 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง (sample size)

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร (arithmetic mean)

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (standard deviation)

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)

Sig. แทน ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (significant level)

Df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

SS แทน ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)

LSD แทน ค่าสถิติทดสอบรายคู่

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบสมมติฐาน F – test และการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

4.3 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำว่า 10 ปี	67	19.80
	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	196	58.00
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	75	22.20
	รวม	**338**	**100.00**
2. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง	76	22.50
	ขนาดใหญ่	131	38.80
	ขนาดใหญ่พิเศษ	131	38.80
	รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็กและกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ขนาด

ใหญ่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

4.4 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	0.66	มาก
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.45	0.63	มาก
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.42	0.65	มาก
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.44	0.65	มาก
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.45	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.63) และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยมากกที่สุด รองลงมา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน	4.52	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล	4.42	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา	4.38	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.41	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.39	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.40	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้น	4.41	0.66	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและใช้วิธีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆเพื่อสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล	4.48	0.66	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร	4.39	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและใช้วิธีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆเพื่อสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ	4.48	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.42	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆผ่านอินเตอร์เน็ตได้ตลอดเวลา	4.46	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.68	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.49	0.63	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเชิงดิจิทัล	4.38	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน	4.47	0.65	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย	4.40	0.65	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล	4.50	0.62	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำระบบธุรการชั้นเรียน	4.49	0.61	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล	4.48	0.59	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียน และแอพพลิเคชั่นที่หลากหลาย	4.46	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำระบบธุรการชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเชิงดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน	4.48	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.41	0.64	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร และเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี	4.39	0.66	มาก	10
4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	4.38	0.67	มาก	11
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	4.37	0.67	มาก	12
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.42	0.65	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยี	4.42	0.65	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารวิชาการ	4.40	0.65	มาก	8

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
9. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารบุคคล	4.44	0.63	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ	4.44	0.63	มาก	3
11. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4.40	0.65	มาก	8
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล	4.48	0.62	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.42**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.54	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.44	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.41	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์	4.38	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	4.42	0.68	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ	4.46	0.67	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.64	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.49	0.65	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.54	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการตัดสินใจ	4.46	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดทำข้อมูลนักเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่างๆเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการจัดการเรียนรู้	4.43	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและบุคลากร	4.40	0.66	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับจริยธรรมกฎหมายและสังคมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.42	0.65	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.68	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.64	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์	4.51	0.63	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถานศึกษา	4.43	0.64	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.51	0.63	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**0.64**	**มาก**

จากตารางงที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.64)

4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รายละเอียดดังปรากฏ ตารางที่ 4.8 –4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	ต่ำว่า 10 ปี			ตั้งแต่ 10-20 ปี			ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.32	0.49	มาก	4.49	0.44	มาก	4.36	0.46	มาก
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.40	0.47	มาก	4.49	0.40	มาก	4.40	0.43	มาก
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.35	0.48	มาก	4.48	0.42	มาก	4.32	0.47	มาก
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.39	0.52	มาก	4.49	0.42	มาก	4.36	0.44	มาก
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.37	0.48	มาก	4.52	0.40	มาก	4.36	0.44	มาก
รวม	**4.36**	**0.46**	**มาก**	**4.49**	**0.38**	**มาก**	**4.36**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีผลดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.46)

2. ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.38)

3. ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ขึ้นปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.783	2	.892	4.284	.015*
	ภายในกลุ่ม	69.733	335	.208		
	รวม	**71.516**	**337**			
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.766	2	.383	2.137	.120
	ภายในกลุ่ม	60.055	335	.179		
	รวม	**60.821**	**337**			
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.728	2	.864	4.465	.012*
	ภายในกลุ่ม	64.800	335	.193		
	รวม	**66.528**	**337**			
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.094	2	.547	2.707	.068
	ภายในกลุ่ม	67.688	335	.202		
	รวม	**68.782**	**337**			
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	.999	5.492	.005**
	ภายในกลุ่ม	60.951	335	.182		
	รวม	**62.950**	**337**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลและด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.10 - 4.12

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.32)	ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.48)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.36)
ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.32)	-	-.16678**	-.04209
ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.48)	-	-	.12469*
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.36)	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.35)	ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.48)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.32)
ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.35)	-	-.12796*	-.02950
ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.48)	-	-	-.15747**
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.32)	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.37)	ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.52)	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.36)
ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.37)	-	-.15499*	-.00150
ตั้งแต่ 10-20 ปี ($\bar{X}$ =4.52)	-	-	-.15649**
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 4.36)	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	ขนาดเล็กและกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.30	0.47	มาก	4.38	0.46	มาก	4.54	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.40	0.40	มาก	4.40	0.45	มาก	4.54	0.41	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.36	0.41	มาก	4.38	0.46	มาก	4.49	0.45	มาก
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.36	0.44	มาก	4.40	0.46	มาก	4.53	0.44	มากที่สุด
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.39	0.40	มาก	4.39	0.46	มาก	4.56	0.41	มากที่สุด
รวม	**4.36**	**0.39**	**มาก**	**4.39**	**0.42**	**มาก**	**4.53**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษามีผลดังนี้

1. ขนาดเล็กและกลาง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.39)
2. ขนาดใหญ่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.42)
3. ขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.080	2	1.540	7.537	.001***
	ภายในกลุ่ม	68.436	335	.204		
	รวม	**71.516**	**337**			
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.687	2	.843	4.777	.009**
	ภายในกลุ่ม	59.134	335	.177		
	รวม	**60.821**	**337**			
3. ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.193	2	.596	3.058	.048*
	ภายในกลุ่ม	65.335	335	.195		
	รวม	**66.528**	**337**			
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.698	2	.849	4.239	.015*
	ภายในกลุ่ม	67.085	335	.200		
	รวม	**68.782**	**337**			
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.228	2	1.114	6.147	.002**
	ภายในกลุ่ม	60.721	335	.181		
	รวม	**62.950**	**337**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลและด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านการการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพและด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.15 - 4.19

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษ ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.30)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.38)	ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.54)
ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.30)	-	-.08244	-.23740***
ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.38)	-	-	-.15496**
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.54)	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ =4.398)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.397)	ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.54)
ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.398)	-	-.00108	-.14431*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.397)	-	-	-.14539**
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.54)	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ =4.36)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.38)	ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.49)
ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.36)	-	-.02214	-.13473*
ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.38)	-	-	-.11260*
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.49)	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ =4.36)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.40)	ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.53)
ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.36)	-	-.04550	-.16993**
ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.40)	-	-	-.12443*
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.53)	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ =4.393)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.390)	ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.55)
ขนาดเล็กและกลาง ($\bar{X}$ = 4.393)	-	-.00353	-.16441**
ขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ =4.390)	-	-	-.16794**
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ =4.55)	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.6 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยคัดเลือกจากผู้บริหาร ที่ได้รับรางวัลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน จำนวน 5 คน

ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

5.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ศึกษานโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานต้นสังกัด นำมากำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกัน วิสัยทัศน์ควรมีความชัดเจน ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ สามารถปฏิบัติได้จริงรวมถึงสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการการดำเนินงานในสถานศึกษาที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เผยแพร่วิสัยทัศน์สู่สาธารณชน ดำเนินงานให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัลโดยคำนึงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

5.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ โดยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งผู้บริหารสสถานศึกษาต้องคอยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องช่วยกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในองค์กรให้เห็นความสำคัญ

ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

5.3 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศแบบมืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้ระบบดิจิทัลในการจัดการและดำเนินการ ในด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่เป็นนวัตกรรมของตนเอง เป็นนวัตกรรมที่ใช้และประสบความสำเร็จ มีการสื่อสาร เผยแพร่ให้ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทงาน รวมถึง การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยการสนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนทั้งภาพ เสียงและตัวอักษร เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการสร้างความรู้และพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน เพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เห็นความสำคัญของระบบดิจิทัล

5.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และตรวจสอบให้ระบบดิจิทัลสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือสังคมเรียนรู้ออนไลน์ สนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

5.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรอบรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับยุคดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่ดีด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเอง สร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นผู้ใช้งานเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ต้องดูแล สื่อสาร กำกับติดตามให้ ครู บุคลากร และนักเรียนเป็นคนฉลาดรู้ทางด้านดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทัน ภัยหรือผลกระทบที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา พัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็กและกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ขนาดใหญ่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบ

โลกยุคดิจิทัล รองลงมา ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและใช้วิธีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆเพื่อสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเชิงดิจิทัล

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คือ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลและด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็น

ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ

ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดเล็กและกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ และครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่ขนาดของสถานศึกษาเป็นขนาดใหญ่พิเศษ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกัน วิสัยทัศน์ควรมีความชัดเจน ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ สามารถปฏิบัติได้จริง สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เผยแพร่วิสัยทัศน์สู่สาธารณชนดำเนินงานให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล

4.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ โดยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4.3 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน สร้างบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน จัดซื้อ จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อผู้เรียน เสริมสร้างพลัง อำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นครูบุคลากร ในการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้นำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และตรวจสอบให้ ระบบดิจิทัลสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือสังคมเรียนรู้ออนไลน์ สนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

4.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรอบรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับยุคดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่ดีด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเอง สร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล เป็นคนฉลาดรู้ทางด้านดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทัน ภัยหรือผลกระทบที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาพัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด (2564, หน้า 197) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบในการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามแผนงานและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 99) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากรครูภายในโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรครูเป็นแกนหลักในการพัฒนาโรงเรียนและความสามารถทางด้านดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากร เจริญเชื้อ (2565, หน้า 57)ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566, หน้า 8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมุ่งเน้นและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566, หน้า 9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการปรับปรุงการทำงานภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทราภรณ์ อินอ่อน (2566, หน้า 263) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานเพื่อให้มีสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า 145) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566, หน้า 8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

มีการปรับตัวให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลไม่เท่ากัน เป็นผลทำให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานเป็นช่องทางในการสื่อสาร ประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล รูปแบบการปฏิบัติงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไม่เหมือนกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 177) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สภาพสังคมวัฒนธรรมองค์กรเศรษฐกิจภายในชุมชนแตกต่างกัน ทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจึงมี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2565, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานต่างๆเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล เนื่องจากบุคลากรครูเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ควรจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกลุ่มผู้รู้ รวมทั้งการสนทนากลุ่ม

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3) ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กัลยา วานิชบัญชา. (2545). *สถิติการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership* (ครั้งที่ 3). บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.* ครุศาสตร์สาร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักหาร แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี. มิเกลกา ไรซาบาล

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมุทร ชำนาญ.(2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คลังนานาวิทยา.

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

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 10 มิถุนายน 2566, กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. น.34.*

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. (2567). *กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. น.1-37.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด

อาคม วัดไธสง. (2549). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.* (พิมพครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

2) วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัย

กวินท์ บินสะอาด. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.

บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นาทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นนทวรรณ นามะยอม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิติพร หงส์โต. (2559). *รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ภูรีรัตน์ สุกใส (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระ,

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มาตารักษ์ คำสอง .(2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มูฮำหมัดรุซลัน ลือบากะลูติง. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

วิรากร เจริญเชื้อ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

3) วารสารทางวิชาการ

เทื้อน ทองแก้ว. (2545). *ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วารสารวิชาการ*, 5(9), น. 35-43.ฝนทิพย์ หาญชนะ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.* Journalof Roi Kaensarn Academi, ปีที่ 7 ฉบับที่ 6, 117-113

วราภรณ์ พวงสำเภาและชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนทราภรณ์ อินอ่อน. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566*, สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา.

4) การสัมภาษณ์

นางจิราพร รัตนกุล. (2567, 23 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีปากพนัง. สัมภาษณ์.

นายวิชัย ราชธานี. (2567, 20 กุมภาพันธ). ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช. สัมภาษณ์.

นายอนันทน์ แดงเรือง. (2567, 23 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวด. สัมภาษณ์.

ดร.สุภาภรณ์ คงคานนท์. (2567, 22 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีทุ่งสง. สัมภาษณ์.

นางวิมล หนูชุม. (2567, 22 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งใหญ่พิทยาคม. สัมภาษณ์.

5) เว็บไซต์

วิชิต ธรรมฤทธิ์ (2566). *การรบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล* (School Management in Digital Era). ออนไลน์. เข้าถึงเมื่อ 19 พศจิกายน 2566 .

http://www.missystem.net/misnkvc/manage/docdata/99vg7w359zvk98xgn28hgxvt.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. [ออนไลน์].* สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2566. จาก https://www.obec.go.th.

ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* , น. 191-200. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565, จาก https://so02.tci-thaijo.org›article›download.

2. ภาษาอังกฤษ

Daft, J. (2007). *Management*. New York: Thomsom.

Hafiza Hamzah M. Khalid M. NasirJamalullail Abdul Wahab. (2021). *The Effects of Principals' Digital Leadership on Teachers' Digital Teaching during.*

Ivancevich, J. M., & Matteson, T. M. (2002). *Organization behavior and management* (6th ed.).

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

Lynch, Richard . (1993). *LEAD ! :How Public and Nonprofit Managers Can Bring Out the Best in Themselves and their Organizations*. San Francisco :

Jossey -Bass. Moghaddam, Z.N., and Kambiz, A. (2006). *Leadership Transformation in a Large Scale Engineering Organization.* Malibu : Pepperdine University.O'Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis, In: A Pearson Education.

Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education* (4th ed.). Englewood Cliffts,NJ: Prentice-Hall.

Roger, J. Givens. (2008). *Transformational Leadership* : The Impact on Organizational and Tom.

Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Dutch Journal of Educational Research, (2), 49-60.

Pilgreen. (2011) . *Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment.Personal Outcomes*. Emerg ing Leadership Journeys. 1(1) : 4-24

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช มมร. วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
- วุฒิการศึกษา ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) นางสาวขวัญจิรา รัตนพงษ์

- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3) นายกิตติชัย ไชยศร

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางขันวิทยา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ ๐ว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒ NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
-ทั้งนี้ดูรูปแบบการพิมพ์ตามที่เห็นเหมาะสม

ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ 2567

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวขวัญจิรา รัตนพงษ์

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒ NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

(นางสาวขวัญจิรา รัตนพงษ์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๒๘๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายกิตติชัย ไชยศร

ด้วย นางวรากรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒ NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรขันติวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘

ลงชื่อ.....เชี่ยวชาญ

(นายกิตติชัย ไชยศร)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นายวิชัย ราชธานี

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

- ทราบ
- มอบอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการ
๑๙ ก.พ. ๖๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางจิราพร รัตนกุล

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ทราบ. ขอมอบคุณคุณ.
- ผอ. ฝ่ายเลขานุการ
เพื่อการดำเนินการ
(นางสาวจิราพร รัตนกุล)
ผอ.ร.ร. ฝ่ายเลขานุการ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางวิมล หนูชุม

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางวิมล หนูชุม)
25 กุมภาพันธ์ 2567

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นายอนันทน์ แดงเรือง

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

- ทราบ
- ประสานนักศึกษาต่อไป

22 ก.พ. 67

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสุภาภรณ์ คงคานนท์

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

21 ก.พ. 2567

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาทรุ อำเภอพรหพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารลิงค์หรือคิวอาร์โค้ด สำหรับทำแบบสอบถาม

ด้วย นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 NAKHON SI THAMMARAT)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเดียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวราภรณ์ ไชยรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกตอน ตรงตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

นางวราภรณ์ ไชยรัตน์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่10 – 20 ปี

☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

2. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	ข้อความคำถาม	เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน					

ที่	ข้อความคำถาม	เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการทำงานตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อไปสู่ความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและใช้วิธีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆเพื่อสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล					
12	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร					
2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆผ่านอินเตอร์เน็ตได้ตลอดเวลา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					

ที่	ข้อความคำถาม	เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมเชิงดิจิทัล					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ง่าย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัล					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำระบบธุรการชั้นเรียน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูประมวลผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูจัดทำสื่อการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ และมีบทเรียน และแอพพลิเคชั่นที่หลากหลาย					
3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรเวลา ทรัพยากร และเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทางเทคโนโลยี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน					

ที่	ข้อความคำถาม	เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจัยทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยี					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารวิชาการ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารบุคคล					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารการเงินและพัสดุ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล					
4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ที่	ข้อความคำถาม	เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและสำรองข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล					
5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดทำข้อมูลนักเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่างๆเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการจัดการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและบุคลากร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและสังคมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาในรูปแบบการใช้สื่อออนไลน์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.

.....

สถานที่สัมภาษณ์

.....

เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น. สัมภาษณ์เสร็จ เวลา

.....น.

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาประเด็นเหล่านี้อย่างไรบ้าง

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถามสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์การประเมิน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา						
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u> ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ภาคผนวก ฉ
ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพการสัมภาษณ์



ผู้ให้สัมภาษณ์ : นางจิราพร รัตนกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีปากพนัง

สัมภาษณ์วันที่ : 23 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 15.30 – 17.30 น.



ผู้ให้สัมภาษณ์ : นายวิชัย ราชธานี ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

สัมภาษณ์วันที่ : 20 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30 – 15.30 น.



ผู้ให้สัมภาษณ์ : นายอนันทน์ แดงเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวด

สัมภาษณ์วันที่ : 23 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 9.30 – 11.30 น.



ผู้ให้สัมภาษณ์ : ดร.สุภาภรณ์ คงคานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีทุ่งสง

สัมภาษณ์วันที่ : 22 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 9.30 – 11.30 น.



ผู้ให้สัมภาษณ์ : นางวิมล หนูชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งใหญ่พิทยาคม

สัมภาษณ์วันที่ : 27 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 13.30 – 15.30 น.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางวราภรณ์ ไชยรัตน์

วัน เดือน ปีเกิด : วันอาทิตย์ที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2521

ชาติภูมิ : จังหวัดอุดรธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน : 185 หมู่ 8 ตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครสรีธรรมราช

E-mail: 007waraporncharirat@gmail.com

Tel.Mobile 0935833196

ID.Line oonoon001

การศึกษา : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครูโรงเรียนบางขันวิทยา ตำบลบ้านลำนาว อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช