

ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ไสว วีระพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ไสว วีระพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

SAWAI WEERAPAN

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

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ไสว วีระพันธ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(พระเมธีวัชรากรณ์, รศ,ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ .....

(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ .....

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ .....

(ดร.พรทิวา ชนะโยธา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Leadership in the Digital Area Affecting the Academic Administration of Educational Institution Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et
Student's Name	:	Sawai Weerapan
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Suthep Meithaisong

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 Educatio .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :
Chairman .....
(Phrametheewatcharaphorn, Assoc.Prof.Dr.)

Member (Advisor) .....
(Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chumnian Pollaharn)

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

Member .....
(Dr.Porntiwa Chanayotha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ไสว วีระพันธ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง**

วิทยานิพนธ์นี้มีมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ รองลงมา คือ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นพลเมืองดิจิทัล

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

นิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.983 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 96.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.10783 โดยสามารถสร้างสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 0.965+0.297X_4+0.279X_2+0.205X_3+0.142X_5+0.129X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z= 0.281Z_4 + 0.278Z_2 + 0.210Z_3 + 0.147Z_5 + 0.118Z_1$$

คำสำคัญ ภาวะผู้นำดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Leadership in the Digital Area Affecting the Academic Administration of Educational Institution Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et**
Student's Name	:	**Sawai Weerapan**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Suthep Meithaisong**

The objectives of this research were to 1) study the leadership in the digital area and academic administration of Educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office 2) study the relationship between digital leadership and academic administration of Educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office and 3) create an equation to predict the digital leadership and academic administration of Educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office. The sample group used in the research was 335 Educational institution administrators and teachers under Roi Et Secondary Education Service Area Office, using the stratified random sampling method. The instrument used for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire with IOC values between 0.67 - 1.00 and a reliability of 0.89 and 0.93 for the whole questions. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results found that

1) The digital leadership of Educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was

professional development, followed by Creating a digital learning path. The aspect with the lowest average value was digital citizenship.

The overall score of the academic administration of institutes under Roi Et Secondary Education Service Area Office. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average score was educational supervision, followed by measurement and evaluation. Meanwhile, the aspect with the lowest average was the development of educational institution curriculum.

2) The relationship between digital leadership and academic administration of educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office, overall had a positive relationship and is statistically significant at the .01 level.

3) Creating a forecasting equation for digital leadership and academic administration of Educational institution administrators under Roi Et Secondary Education Service Area Office with a multiple correlation coefficient (R) of 0.983, a forecasting power (R^2) of 96.50 percent, and a standard error (SE_{est}) of 0.10783. The forecasting equation can be created in the form of raw scores and standard scores as follows:

Unstandardized Score

$Y = 0.965+0.297X_4+0.279X_2+0.205X_3+0.142X_5+0.129X_1$

Standardized Score

$Z= 0.281Z_4 + 0.278Z_2 + 0.210Z_3 + 0.147Z_5 + 0.118Z_1$

Keywords: Leadership in the digital area, Academic Administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้เมตตาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตรวจสอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร ดร., ดร.วิพลพร สุวรรณแสนทวี และนายไพรวัลย์ สมภูงา ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ช่วยอำนวยความสะดวกติดตามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน เพื่อนพี่น้องสาขาการบริหารการศึกษาที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ไสว วีระพันธ์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ช**
กิตติกรรมประกาศ		**ฌ**
สารบัญ		**ญ**
สารบัญตาราง		**ฏ**
สารบัญภาพ		**ฑ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	5
	1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	1.4 สมมติฐานของการวิจัย	5
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**11**
	2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	11
	2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	18
	2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล	30
	2.4 การบริหารงานวิชาการ	69
	2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	115
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	124
	2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย	136
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**137**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	137
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	139
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	140
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	141
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	142
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**146**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	146
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	147
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	148
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**170**
	5.1 สรุปผล	170
	5.2 อภิปรายผล	172
	5.3 ข้อเสนอแนะ	178
บรรณานุกรม		**180**
ภาคผนวก		**194**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	195
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	197
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try - out)	201
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	203
	ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	215
	ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	229
	ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	239
	ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	241
ประวัติย่อผู้วิจัย		**245**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล(Digital Leadership).....	53
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการ.....	97
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	138
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา.....	148
4.2	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด...	150
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1).....	151
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2).....	153
4.5	ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3).....	154
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4).....	156
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5).....	158
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวม (Y).....	160

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)..... 161

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)..... 162

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3)..... 163

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)..... 164

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)..... 165

4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 167

4.15 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบปกติ (Enter Multiple Regression)..... 168

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 คุณลักษณะของผู้นำดิจิทัล..... 39

2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด..... 122

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 136

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าและมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่งและบริการ หรือในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารสามารถกระทำได้โดยง่ายและรวดเร็วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เกิดการพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดอันเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์จึงถูกผลิตคิดค้นและนำมาใช้มากขึ้น มนุษย์มีการเข้าถึงและใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีขีดจำกัด ดังผลการสำรวจของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร (2566) เกี่ยวกับการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2565 ประชาชนที่มีอายุ 6 ปีขึ้นไปในปี 2565 ประมาณ 65.5 ล้านคน พบว่า มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 56.8 ล้านคน (ร้อยละ 86.7) ใช้โทรศัพท์มือถือ 62.3 ล้านคน (ร้อยละ 95.0) และมีโทรศัพท์มือถือ 57.7 ล้านคน (ร้อยละ 88.0) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีกสารสนเทศและการสื่อสาร ดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันของคนไทยใน ทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกช่วงอายุ และกลายเป็นสังคมในยุคที่เรียกว่า “สังคมยุคดิจิทัล (Digital Era)” เป็นสังคมโลกที่ไร้พรมแดน ไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้ช่องว่างระหว่างบุคคลนั้นแคบลง และเกิดการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้งาน พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 1) กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้นมีผลกระทบต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา หรือการดำรงชีวิตของมนุษยชาติ

ประเทศไทยได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตใน

ศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีการกำหนดหลักการการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 สู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 12) เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ที่มุ่งให้ประเทศมีรายได้สูงจากการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมอันเป็นผลจากการผสมผสานความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน และพัฒนาให้เกิดเป็นสินค้าและบริการ กระบวนการผลิต การบริหารจัดการที่จะเป็นการเพิ่มมูลค่าแก่องค์การ จนสามารถนำไปสู่การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนให้กับประเทศ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไปยังจุดหมายดังกล่าวได้ก็คือ ทรัพยากรบุคคลหรือผู้เป็นแรงงานของประเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีและมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาในฐานะองค์การที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการศึกษานั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการปลดล็อคไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้โดยลำพัง จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจการเปลี่ยนเปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการศึกษา สามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั่นก็คือ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่งนับเป็นรูปแบบพฤติ-กรรมการบริหารจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้เกิดการเข้าถึงและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การ มีการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของสมาชิกในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริม อำนวยความสะดวก ผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรได้

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้พร้อมรับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ และมีความจำเป็นที่จะต้องการการยกระดับและแนวทางการพัฒนา จากความสำคัญดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นคุณลักษณะ ทักษะความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและมีการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี, 2566, หน้า 108) โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักของโรงเรียน และเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพ คือมีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ในสถาบันการศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่าง ๆ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 หน้า 30) ภารกิจการบริหารงานการศึกษาทุกระดับ จึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556, หน้า 328) กล่าวถึง ความสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาระบบบริหารต่าง ๆ ของการศึกษาและวิชาการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในอนาคต ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล จึงเป็นหัวใจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ผู้บริหารย่อมต้องผลักดันให้คุณภาพทางวิชาการเป็นการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาทีมงานวิชาการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ตลอดจนการนำกระบวนการบริหารที่ทันสมัย มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและบูรณาการในการบริหารจัดการองค์การ มีกลยุทธ์ที่สำคัญในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียน มีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่พร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจและขอบข่ายการดำเนินงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนกาเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการ (ฤทธิกร โยธสิงห์, 2563, หน้า 145)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (2565) เป็นองค์กรขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มีพันธะกิจเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะมีความเป็นเลิศทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 จากพันธะกิจข้างต้นจะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1.2.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลกับกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 สมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.3.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาจำนวน 21 ท่าน แล้วสังเคราะห์ออกมาได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ Kimbrough and Nunnery (1988), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552), ภัทรวดี พรมต๊ะ (2553), พัชราภรณ์ โตแก้ว

(2554), สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555), สงวนพงศ์ ชวนชม (2557), จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) และและพัชรีวรรณ ช่างโม (2558) แล้วสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 โรงเรียน มีประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 2,502 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำณวณโดยใช้ตารางเทียบขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 680, อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2552, หน้า 96) โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 335 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.5.3.2 ตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน 2566 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ข้อมูลปัจจัยของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.6.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นำข้อมูลมาเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นและกำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์บริบทองค์กร การเชื่อมโยงนโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร โดยสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตของสถานศึกษา

2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวางแผน ติดต่อประสานงาน และสื่อสารข้อมูลระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูล การประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญและความสามารถในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานสถานศึกษา โดยผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกขั้นตอนของการเรียนการสอน ตั้งแต่การออกแบบการเรียนรู้ การผลิตสื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย การใช้โปรแกรมและแอพพลิเคชันสำหรับการวิเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ ไปจนถึงการเชื่อมโยงข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศเรียนรู้ ให้ครู บุคลากรและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ โดยรวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ถึงประเด็นด้านสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเคารพสิทธิของผู้อื่น การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล การใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารและทำธุรกรรมออนไลน์อย่างปลอดภัย รวมทั้งการส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองได้ในยุคดิจิทัล

1.7.2 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน องค์ประกอบหลักของการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วางแผน ออกแบบ ติดตาม และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม โดยคำนึงถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้เรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน

3) การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดมาตรฐาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเรียน การวัดผลประเมินผล การออกเอกสารรับรองผลการเรียน และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องผลการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และสภาพผู้เรียน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการจัดการสารสนเทศข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ผ่านการสร้างความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ การใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและการสอน รวมถึงการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งยังมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาและบุคลากรศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพของสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษายังสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลาย พร้อมกับการรวบรวมแหล่งข้อมูลและสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้งานของบุคลากรเพื่อให้การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเดียวกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะระดับมัธยมในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.7.6 ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.7.8 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2565) โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 4 ขนาด ดังนี้

1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน
4) ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประกอบการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
- 2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2.6 ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล
- 2.3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.2 หลักการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
- 2.4.6 องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศกราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนใน ขณะที่ พระราชบัญญัติการสึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดขอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา

วงเดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ (2557, หน้า 21) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลควบคุมรับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนัชกร พองาม (2558, หน้า 16) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562, หน้า 14) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ไนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Broom & Selznick (1977, pp. 34-35) ได้อธิบายถึงว่า “บทบาท” โดยจำแนกไว้ 3 บทบาท ดังนี้

1.1 บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทในอุดมคติ (socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

1.2 บทบาทที่ควรกระทำ (perceivedrole) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะกระทำ หน้าที่ของตำแหน่งโดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

1.3 บทบาทที่กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคม ในช่วงระยะเวลา

นอกจากนั้น โคเฮน (Cohen Bruce J. Cohen, Introduction to sociology (New York: McGraw-Hill, 1979, pp. 35-36) ได้ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” ไว้ว่า หมายถึงสิ่งพฤติกรรมที่ ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติและ ยังให้คำอธิบายเรื่องความหมายซึ่ง สรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เรา ก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ และส่วนบทบาท ที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตาม ตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ต้องกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง นั่นอาจมีสาเหตุมาจาก

1) บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ

2) บุคคลไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด

3) บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลินตัน (Linton, 1939, อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน, 2545, หน้า 14-15) เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่ให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (Status) และบทบาท (role) ของฐานะตำแหน่ง นั้น Linton กล่าวไว้ว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนใน สังคมนั้น (Reciprocal behavior) อ้าหากคนไม่มีการกระทำตอบโต้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง และบทบาทจะไม่เกิดขึ้น Linton เห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรมหมายถึง ตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่มีอยู่ ในรูปแบบหนึ่ง (A particular pattern) ซึ่งจะเป็นเครื่องที่กำหนดบทบาทของ ตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่า จะมีภารกิจหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้น ตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่คู่กับบทบาท นอกจากนั้น Linton ยังได้จำแนกชนิดของฐานะตำแหน่งออกเป็น 2 ชนิด 1) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยกำเนิด (Ascribed status) และ

2) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยการกระทำ (Achievedstatus) บทบาทที่บุคคลจะสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ได้ดีหรือไม่ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1) ลักษณะเฉพาะของสังคมหรือชุมชน

2) วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่เกี่ยวข้อง

3) บุคลิกภาพและความจำเป็นของบทบาท

องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้บุคคลแสดงถึงบทบาทตามนัยสิทธิหน้าที่และตามสถานภาพของตน

Knezevich (1984, pp. 16-18, อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า บทบาทสำคัญในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษา มี 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติ (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จะต้องมีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสิน (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวางแผน

5) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างและองค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Chang Manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เปลี่ยนอะไรและควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจในรูปแบบการปฏิบัติสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารและควรจะมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุความขัดแย้งจะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหา

สุกัญญา รอดระกำ (2561, หน้า 578-579) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ ว่า การ บริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญต่อ ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ สถานศึกษาแล้ว ผู้บริหาร สถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัด การศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้ว ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้ร่วมมือส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่นร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่คำนึงถึง การบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

ทัศวรรณ์ ชัยฉลาดและสีจีวรรณ ทรรพวสุ (2560, หน้า 913-914) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดองค์การ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสารและผู้แก้ปัญหา (Knezevich, 1984, pp. 16-18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของทุกๆคนในองค์การด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคล

หนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหาร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำความเป็นผู้นำ

ณรงค์ พิมสาร บังอร โกศลปริญญา และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2563, หน้า 317) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงาน วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การเป็นผู้แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้หลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียนเกิดขึ้นโดยเป็นผู้กำหนดนโยบายกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครบวงจรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร

2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) (2553, หน้า 3) ระบุว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่เน้นการมีความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาการศึกษา โดยสมควรให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้นโดยการบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักการในการบริหาร ซึ่งหลักการบริหารที่ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้เสมอ คือ หลักการบริหาร 14 ประการ ของฟาโยล์ (Fayol, Fayol's Principles of Management อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล (2562, หน้า 10-12) โดยย้ำว่า หลักการดังกล่าวมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เข้ากับความ ต้องการได้ตลอดเวลา สำคัญอยู่ที่การเข้าใจวิธีการใช้หลักการเหล่านี้ เพราะเป็นศิลปะที่จำเป็นต้องใช้ สติปัญญา ประสบการณ์ การตัดสินใจและการกำหนดสัดส่วนในการนำมาใช้ แม้ว่าหลักการ 14 ข้อนี้ จะเป็นหลักการที่ผู้บริหารนำมาใช้มากก็ตาม แต่ก็ยังมีหลักการอื่นๆ ที่จะสามารถนำมาใช้ได้อีก หลักการ 14 ประการ มีดังต่อไปนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและผู้บริหารควรแบ่งงานกันทำเพื่อนำความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องมาเพิ่มผลผลิตของงาน

2) อำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ใช้ในการสั่งการและใช้พลังที่จะให้คนเชื่อถือ สิ่งที่เห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจนระหว่าง

อำนาจของผู้บริหารที่อยู่ในที่ทำงานกับอำนาจที่เกิดจากบุคลิกยภาพ ซึ่งรวมถึงสติปัญญา ประสบการณ์ คุณธรรมและความสามารถที่จะเป็นผู้นำ

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) แนวทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความมีวินัยที่ดีคือ ข้อตกลงต่างๆ ต้องมีความชัดเจนและยุติธรรมให้มากที่สุด การกำหนดบทลงโทษควรพิจารณานำมาใช้อย่างรอบคอบ

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานใดๆ ผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

5) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) แต่ละกลุ่มงานควรมีเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้แผนงานและบังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น หลักการของข้ออ้างถึงลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่ดีมีการจัดแผนงานที่เหมาะสม

6) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนร่วม (Subordination of Individual Interests to General Interests) บุคคลในกลุ่มหรือในองค์กรต้องคำนึงว่า ความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตนต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์กรและยิ่งกว่านั้น ผลประโยชน์ ขององค์กรควรจะเป็นรองกว่าผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมขององค์กรด้วย

7) การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ควรมีความเป็นธรรมและทำให้เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและในด้านความเที่ยงธรรม การให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์กรควรยึดถือแนวความคิดของความยุติธรรมและต้องเป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) เป็นกระบวนการลดและเพิ่มอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วต้องมีความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอานาจ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายให้กับผู้บริหารคนใดแล้ว อำนาจหน้าที่ต้องมอบหมายไปด้วยการกระทำต่างๆ ที่เป็นการลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และไปเพิ่มให้กับผู้บังคับบัญชา ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการรวมอำนาจมากขึ้น และในทำนอง เดียวกัน การเพิ่มความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้น

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรควรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา คือ จากระดับสูงลงมาระดับต่ำเป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางหน้าที่

10) คำสั่ง (Order) ในการสั่งการทางสังคมเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการจำเป็นจะต้อง ให้ผู้รับคำสั่งอยู่ในบริเวณที่รับคำสั่ง และผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องอยู่ในที่ที่มีการสั่งการแสดงให้เห็นตำแหน่งของบุคคลภายในองค์กรและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

11) ความเสมอภาค (Equity) ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่ว่าจะเป็นการอาสาเข้ามาทำหรือทำตามหน้าที่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความเมตตาและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกคน ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเสียสละและความจงรักภักดี

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานใหม่ และความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีการจะทำให้เกิดผลดังกล่าว ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม ซึ่งถ้าเขาสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาช่วยได้จะทำให้การทางานนั้นสำเร็จ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือปรับออกก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ การมีระบบของการให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์จากความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

14) ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมงานควรมีการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด

สรุปหลักการบริหารสถานศึกษา ได้ว่า เป็นแนวทางในการนำวิธีการจัดการมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยเน้นความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการแบ่งงาน การสร้างระเบียบวินัย การบริหารงานที่มีเอกภาพ ความเป็นธรรม และการสั่งการที่มีระเบียบ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระจายอำนาจและสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร โดยส่งเสริมการคิดริเริ่มและการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานการศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา จึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้มากมายดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2535, หน้า 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกลู่นอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

Ubben (2001, p. 13 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564 หน้า 17) ได้ให้ความหมายคำว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจูงใจ ต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม หรือในองค์การโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทางาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การและยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วยในการบริหารงานทุก ๆ ด้านของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ

2.2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

นักวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กรและภาวะผู้นำ ได้กล่าวไว้เสมอว่าผู้นำทุกคนอาจเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหารได้ แต่ไม่ใช่ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนจะเป็นผู้นำได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำในคราวเดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้แตกต่างกันไป ดังนี้

Katz & Kahn (1996, อ้างถึงใน บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550, หน้า 42) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ 4 ประการที่ก่อให้เกิดบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

1) การขาดความสมดุลของโครงสร้างหน่วยงาน คือ หน่วยงานไม่มีการกำหนด นโยบายและแผนงานไว้ชัดเจน มีกฎระเบียบชัดเจน จึงทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน จึงต้องคอยผู้นำ

2) สถานการณ์สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง คือ สังคมเปลี่ยนไป ทำให้หน้าที่ของหน่วยงานเปลี่ยน นอกจากเทคโนโลยี กฎระเบียบ วัฒนธรรม บรรยากาศ และสิ่งของ ๆ เปลี่ยนแปลง ไปรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานต้องใช้ระบบเปิดในการบริหารงานมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยผู้นำ

3) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทำให้หน่วยงานเปลี่ยน

4) ธรรมชาติของสมาชิกในหน่วยงาน คือ ธรรมชาติของคนเมื่อมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ย่อมมีกิจกรรมต่างกัน มีนิสัยใจคอต่างกัน จำเป็นต้องมีการลงโทษ การให้รางวัล และมอบหมายงานทำในลักษณะที่แตกต่างกัน เพื่อป้องกันไม่ให้ก้าวก่ายกัน จำเป็นต้องใช้บทบาทผู้นำ โดยเฉพาะการทางานจึงจะเรียบร้อยได้ผลดีและยังได้เสนอหน้าที่ของผู้นำไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ

1) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น ในเรื่องนโยบาย เป็นต้น

2) แปลความโครงสร้างและแยกแยะความไม่สำเร็จต่าง ๆ จากโครงสร้างปกติ

3) นำโครงสร้างมาทำให้เกิดความเคลื่อนไหวในองค์กร และให้มีผลดีต่อการบริหารงานขององค์กร

Cribbin (1972, อ้างถึงใน วิมลพร สุวรรณแสนทวี, 2558, หน้า 364) ได้จัดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในด้านการจัดการไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) วางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีการคิดล่วงหน้า ผู้ปฏิบัติก็จะกระทำในสิ่งที่ได้คุ้มค่ากับเวลาและพลังงาน การวางแผนเป็นเรื่องของการคิดไว้ล่วงหน้า เพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลมากที่สุด

2) การจัดองค์กร (Organizing) คือ การรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการวัสดุ และสิ่งอำนวยประโยชน์อื่น ๆ ของหน่วยงานมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการพยายามให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

3) การจัดคณะบุคคลเข้าทางาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดเพียงแต่การทางานไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องให้แน่ใจว่าบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย

4) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) ผู้นำต้องเป็นผู้ชี้ทิศทาง โดยการแบ่งอำนาจตามหน้าที่ที่จำเป็น ด้วยการกำหนดให้บุคลากรทำงานเฉพาะอย่าง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่จะวัดหรือประเมินสัมฤทธิ์ผลของงาน

5) การประสานงาน (Coordinating) ผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6) การระดมความร่วมมือ (Participating) ผู้นำจะต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือกัน โดยจัดสถานการณ์ทำงานให้สัมพันธ์ของความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7) การควบคุม (Controlling) ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีการย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง รวดเร็ว ทันต่อการแก้ไข และให้รางวัลหรือพิจารณาลงโทษการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม แทนที่จะเป็นการพิจารณาแบบการเมือง หรือใจบุญสุญทำนไป

8) การทบทวนการประเมินผล (Reviewing and Evaluating) ผู้นำจะปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานอีกด้วย

9) การนำ(Leading) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำบุคคล ด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ และทำด้วยท่าทีที่ยอมรับ

10) การทางบประมาณ (Budgeting) ผู้จะต้องประเมินค่าตนเองว่าได้ทำให้หน่วยงานเกิดความเป็นปรึกแผ่นมั่นคงเพียงใด ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนเพียงใด การประเมินค่าประเมินได้จากสิ่งสำคัญ 4 ประการคือ การใช้เวลา ความคิด ความสามารถเฉพาะตัว และพฤติกรรม

ความคิดที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำนั้น นักทฤษฎีบริหารชาวต่างประเทศ คือ Wall & Hawkins (1964, pp. 396-400) ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้นำต้องเป็นนักบริหารที่ดี วางนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวอย่าง เป็นสัญลักษณ์และผู้แทนของกลุ่ม สามารถให้คุณให้โทษตัดสินใจสิ่งการ รับผิดชอบองค์กรหรือหน่วยงาน รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้มีอุดมการณ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2566) ได้ให้ความหมายโดยปริยายว่า บทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1) การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางเป้าหมายเท่านั้น แต่ต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่ลูกน้องจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2) การสร้างระบบการทางานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันคือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการ

ทำงาน ขั้นตอนการทางาน และโครงสร้างองค์กรทางานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้

3) การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่ลูกน้องอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทางานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้น ผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการเสริมสร้างและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4) การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

Jack Welch (2005, อ้างถึงใน รุจาภรณ์ ลักษณะดี, 2565, หน้า 18-19) ได้เสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำไม่ลดละความพยายามที่จะยกระดับคน ใช้ทุกโอกาสในการประเมินโค้ช และสร้างความมั่นใจให้กับทีม การประเมินครอบคลุมไปถึงการจัดคนให้ตรงกับงาน สนับสนุน โยกย้ายคนที่ไม่เหมาะกับงาน การโค้ชรวมไปถึงการทำทุกวิถีทางที่จะบอกเรื่องผลงานแบบตรงไปตรงมา เพื่อทำให้เขาทำงานได้ดีที่สุด การพัฒนาคนต้องทำทุกวัน ไม่ใช่พูดคุยกันปีละครั้งตอนประเมินผลงานให้มองว่า ผู้นำ คือ ชาวสวนที่มือขวาถือกระบวยรดน้ำ มือซ้ายถือปุ๋ย บางครั้งก็ต้องถอนต้นไม้ที่ไม่ดีออกไป ส่วนใหญ่แล้วเป็นการบ่มเพาะ แล้วรอคอยการเจริญเติบโตของต้นไม้นั้น

2) ผู้นำต้องมั่นใจว่าทุกคนเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ขนาดหายใจเข้าออกเป็นวิสัยทัศน์พูดง่าย ๆ ว่าปลุกคนของเรากลางดึกนี่ท่องได้แบบอาขยานที่ต้องทำโดยสื่อสารกับทุกระดับ ไม่ใช่แค่ระดับจัดการ

3) ผู้นำกระตุ้นจูงใจให้คนมีความรู้สึกกระตือรือร้นและคิดบวกในการทำงาน ผู้นำต้องต่อสู้กับแรงเสียดทานเชิงลบ แต่ไม่ได้หมายความว่าเราจะไปพูดหวานหลอกพนักงาน เราต้องแสดงออกให้พวกเขาเห็นว่าเรามีพลังและกำลังใจ มีทัศนคติ “เราทำได้” เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทาย ซึ่งเราต้องไม่นั่งจมปลักในออฟฟิศ แต่ต้องออกไปทางานเคียงบ่าเคียงไหล่กับทีมงาน ให้เขารู้สึกได้จริง ๆ ว่าเราแคร์พวกเขา

4) ตรงไปตรงมา โปร่งใส และเชื่อถือได้ คือการกระทำการใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้ การกระทำการใด ๆ นั้นสามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

5) กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ฝืนความรู้สึกคนหมู่มาก และมั่นใจในสัญชาตญาณตัวเองการตัดสินใจบางอย่างอาจมีแรงต่อต้านสูงจากคนของเรา ต้องเริ่มต้นด้วยการรับฟังพวกเขาอย่างตั้งใจแล้วอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจให้ชัดเจนที่สุด และลงมือดำเนินการอย่ามัวรีรอหรือปลอบประโลมมากเกินไป เราเป็นผู้นำไม่ได้เป็นเพราะว่าต้องการมาหาคะแนนนิยม เรามาเพื่อนำพวกเขา คุณให้ได้รับการแต่งตั้งแล้ว ไม่ต้องหาเสียงมาสนับสนุนแบบนักการเมือง ในบางกรณีคุณอาจต้องใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจ กล้าและมั่นใจอย่าลังเล คุณได้เป็นผู้นำเพราะมีประสบการณ์และเห็นมามากกว่าคนอื่น

6) กล้าถาม กล้าซักค้าน และผลักดันให้เกิดงาน เวลาที่เราเป็นระดับปฏิบัติการ เราต้องเก่งและรอบรู้ในงานของเรา แต่เมื่อเรากลายเป็นผู้นำแล้ว บทบาทเปลี่ยนไป เราต้องถามเก่งแทน บางทีคุณอาจจะดูเหมือนคนที่โง่ที่สุดในห้องประชุมจากค าถามของคุณ และเมื่อถามไปแล้วก็ให้แน่ใจว่าจะได้คำตอบ ตลอดจนคนของเรานำสิ่งที่บอกจะทำ ไปทำจริง ๆ อย่ามั่นใจว่าคนบอกอะไรเราแล้วเขาจะทำตามที่บอก ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง

7) ผู้นำจุดประกายให้คนกล้าเสี่ยงโดยการทำตัวให้เป็นแบบอย่าง แสดงความเห็นใจสอบถามถึงสาเหตุอย่างเป็นระบบ แนะนำกระบวนการและสอนวิธีการป้องกันปัญหาในอนาคต

8) ฉลองความสำเร็จสำหรับแต่ละคนที่ทำงานเป็นเลิศมีการสมนาคุณ เช่น ให้รางวัลพิเศษด้วยการให้พาครอบครัวไปเที่ยวดิสนีย์แลนด์ เป็นต้นที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยเป็นศูนย์รวมใจลูกน้อง ช่วยเสนอแนะและกระตุ้นให้กำลังใจ ยกย่องสรรเสริญ เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่ของผู้นำก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นด้วย และเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลเพื่อนำองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการลงมือสร้างแผนหลัก และทุกระดับชั้นในองค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดย เป็นศูนย์รวมใจลูกน้อง ช่วยเสนอแนะและกระตุ้นให้กำลังใจ ยกย่องสรรเสริญ เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่ของผู้นำก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นด้วย และเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลเพื่อนำองค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการลงมือสร้างแผนหลัก และทุกระดับชั้นในองค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทางาน ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

เบิร์น (Burn, 1978, p. 8) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ สาระสำคัญของอำนาจ คือ แรงจูงใจ (Motives) และทรัพยากร (Resource) โดยมองว่า ภาวะผู้นำเป็นการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ อำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership) ลักษณะที่สอง เรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และลักษณะที่สามเรียกว่า ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

บาสส์ (Bass, 1985, pp. 7-14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทางานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง
10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

เซอร์จิออเวนนี และมอร์ (Sergiovanni and Moore, 1989, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อม จูงใจ ของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตาม ประพฤติ ปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือขององค์การ

ดูบริน (DuBrin, 2013, p.4) ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

1) การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก (Exchange of purpose) ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision) และค่านิยม (Value) โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้

2) การปฏิเสธ (A right to say no) เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกของกลุ่มที่พูดมาก ๆ เกินความจำเป็นมักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลดละการเสนอประเด็นต่าง ๆ ของตนเองลงบ้าง

3) การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Joint accountability) ในฐานะเพื่อนร่วมงาน สมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

4) การมีความซื่อสัตย์ (Absolute honesty) ในฐานะสมาชิกของกลุ่มนอกจากการแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันแล้ว ต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศ หักหลัง (Betrayal) ซึ่งกันและกัน

วรุตม์ ทวีศรี (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ ลักษณะ หรือคุณลักษณะที่โดดเด่นของคนๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ หันมายอมรับ เชื่อถือ และยอมทำตามคุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความพากเพียร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มองโลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน เป็นต้น และยังควรเป็นผู้ที่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ผู้นำยังควรเป็นแบบอย่างในการรักษาสมดุลของชีวิตทั้งสุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ ให้เป็นแบบอย่างแก่ คนอื่น ๆ อีกด้วย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2560, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทางานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทำ (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทางานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถมีอิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจต่อสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำได้

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะผู้นำเป็นหัวใจของงานเป็นจุดรวมพลังเป็นตัวแทน เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวอย่างของบุคลากรที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

พรสวัสดิ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลียงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป ก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั้นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎี ซึ่งนักวิชาการได้คิดค้นและสรุปเป็นองค์ความรู้ไว้แต่จะกล่าวว่าบางทฤษฎีไว้ ดังนี้

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, อ้างถึงใน อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564, หน้า 57) ภาวะผู้นำตามทฤษฎี X จะต้องใช้อำนาจข่มขู่ วางแผนงานเอง ชอบสั่งการ เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ เพื่อที่จะให้งานสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับออกกฎระเบียบต่าง ๆ ผู้นำจะให้บริการในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคงส่วนภาวะผู้นำตามทฤษฎี Y จะมองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนรับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดความผสมผสานกัน ระหว่างจุดประสงค์ส่วนตนกับจุดประสงค์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำประเภทนี้อย่างน้อยจะคำนึงถึงตัวแปร 4 ประการ ในการเป็นภาวะผู้นำคือ

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

Lewin (1939, อ้างถึงใน ศรัณย์นภา ทัศนัยนา, 2557, หน้า 8-9) แบ่งลักษณะภาวะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

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

2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ท างานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Reddin (1987 อ้างถึงใน ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะจุดอ่อนอยู่ตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

Lussier and Achua (2001, pp. 16-18) ได้กล่าวถึง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่ได้เกิดจากการฝึกหัด มีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are born, nor made) นักวิจัยต้องการจำแนกลักษณะ หรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จเพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ มีหลายแนวคิดและทฤษฎีที่พยายามอธิบายรูปแบบและคุณลักษณะของผู้นำ ทั้งในแง่ของการใช้อำนาจ การประสานงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะที่ผู้นำควรมีเพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น ต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งช าติ คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทฤษฎีทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นเสมือนเครื่องมือนำทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริการการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ได้อย่างมั่นใจ สร้างเสริมทักษะในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

Koontz and Weihrich (1988, อ้างถึงใน วิศวะ ผลกอง, 2562, หน้า 16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ผู้อื่นเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

Sergiovanni (1989, อ้างถึงใน ขัตติยา ด้วงสำราญ, 2564, หน้า 505) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีคุณภาพ คือความจ าเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทางาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยัด การบริหารคน และความรักองค์กร

Robbins (1989, อ้างถึงใน วิศวะ ผลกอง (2562, หน้า 16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Stoner and Freeman (1989, อ้างถึงใน วิศวะ ผลกอง (2562, หน้า 16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและเป็นที่ยอมรับ จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีและมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำ และนำมาซึ่งแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างามและจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการบริหารบุคลากรและจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการให้นิยามภาวะผู้นำดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Gkuster (1997, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 134) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ จากหลากหลายแหล่ง สารสนเทศ นำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

Bawden (2001, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 134) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการอ่านและประมวลรายการสารสนเทศในรูปแบบของไฮเปอร์เท็กซ์ (Hypertext) หรือ มัลติมีเดีย (Multimedia) ที่สามารถนำไปใช้งานได้

Martin & Grydziecki (2006, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 134) ได้สรุปถึงภาวะผู้นำดิจิทัลว่า เป็นผู้ที่มีความตระหนัก ทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้

เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมและ ใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ทรัพยากร ดิจิทัล การสร้างความรู้ใหม่ การแสดงออกโดยการสร้างสื่อและการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของ สถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถแสดงออกและสะท้อนทางสังคม

American Library Association (2012, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 134) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถในการ ใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค

De Waal (2016, อ้างถึงใน จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 68) ได้นิยามความเป็นผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ความสำเร็จของเป้าหมายที่พึ่งพาเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผ่านทางผู้ช่วยมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่ออธิบายปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 216-224) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคลบริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและ การทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยี สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทางานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล หรือผู้นำดิจิทัลที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะความสามารถ ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทางานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Ribble, Baily, & Ross (2004) ได้พัฒนาเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำแบบดิจิทัลว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง
3. รู้จักตนเองสะท้อนภาพดิจิทัลภายในตนเอง
4. การบริหารเวลาเพื่อส่วนรวม ทั้งสร้างขอบเขตความเป็นส่วนตัว

5. มีกลยุทธ์การสร้างแบรนด์แบบออนไลน์เชิงวิชาชีพ

6. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล

7. บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำการแสดงตน

8. แก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์และการไกล่เกลี่ย

9. กลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลอิงตามกิจกรรมที่เป็นบวก และมีความเป็นผู้นำที่แท้จริงและกิจกรรมสร้างสรรค์

10. การใช้สื่อสังคมเพื่อประโยชน์ทางสังคม

Hague & Payton (2010, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 165-166) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้เกี่ยวกับดิจิทัลเป็นคู่มือสำหรับผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1. ทักษะการทางานในหน้าที่ (Functional Skills) มุ่งเน้นความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบูรณาการกับความรู้วิชาต่าง ๆ เช่น การบูรณาการ ทางความรู้และทักษะระหว่างวิชาภาษาอังกฤษกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความสามารถในการจินตนาการเชื่อมโยง ระหว่างความคิดและการสร้างสรรค์ผลงาน โดยคำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นการสร้างผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือแนวคิดใหม่ๆ หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งการรู้ดิจิทัลเกี่ยวข้องทั้งการใช้อย่างมีวิจารณญาณและการผลิตสื่อสร้างสรรค์ เช่น ผู้เรียนสามารถสร้างเว็บไซต์ด้วยตนเองสำหรับผู้ชมเฉพาะกลุ่ม ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดการภาพ ตัดต่อวีดีโอ การใส่เสียง นำเสนอสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้ชมเกิดความประทับใจตั้งแต่ครั้งแรกของ การเข้าชม

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินผล (Critical Thinking and Evaluation) เป็นการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล ความคิด สารสนเทศ โดยใช้ทักษะการให้เหตุผลร่วมกับสื่อ เพื่อตั้งคำถาม วิเคราะห์ กลั่นกรอง ประเมินสารสนเทศและสร้างข้อโต้แย้งเกี่ยวกับ สื่อดิจิทัลนั้นๆ ที่นำมาพิจารณาได้ ทั้งนี้ ยังเป็นการสะท้อนการตีความหมาย และการกำหนดความสำคัญของเรื่องที่พิจารณา เพื่อทำการตัดสินใจให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. ความเข้าใจทางสังคมและวัฒนธรรม (Cultural and Social Understanding) เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจและแบ่งปันความหมายของการสื่อสารในแต่ละสังคมและวัฒนธรรมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจปฏิกิริยาที่แสดงออกมามีลักษณะที่เหมือนกัน แต่อาจจะมีความหมายแตกต่างกันเพราะมีความต่างของวัฒนธรรมนั่นเอง รวมทั้งจะต้องทำความเข้าใจถึงสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้แหลมคมขึ้น

5. การร่วมมือ (Collaboration) เป็นความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้การมีส่วนร่วมในการสร้างและแบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมีความสามารถอธิบายความคิดและการต่อรองเมื่อความคิดของตนไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกับสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาทักษะการโต้แย้ง ความยืดหยุ่นความร่วมมือ ความประนีประนอมและการรับฟัง

6. ความสามารถในการค้นหาและเลือกข้อมูล (The Ability to Find and Select Information) เกี่ยวข้องกับการที่ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการสืบค้นและเลือกเนื้อหา สารสนเทศที่ค้นได้จากอินเตอร์เน็ต โดยเนื้อหานั้นมีความสัมพันธ์กับวิชาที่เรียนซึ่งหมายถึง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของสารสนเทศที่ค้นมาจากหลายๆ เว็บไซต์

7. การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (Effective Communication) ความสามารถ ในการแสดงความคิด ความเข้าใจ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจสามารถ เลือกเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อใช้ทำงานของตนเอง การสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องตระหนักและพิจารณาถึงความต้องการของผู้ชมและการสื่อสารที่มีความคิดซับซ้อนด้วยการอธิบายให้ชัดเจน โดยสามารถเลือกรูปแบบ เครื่องมือ และสื่อที่เหมาะสมเพื่อการนำเสนอสารสนเทศอย่างมีความหมาย

8. ความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Safety) เป็นความสามารถทางการคิด อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการใช้เว็บไซต์ การสื่อสาร การสร้างและการทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้เรียนต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดที่ทำไปแล้วก่อให้เกิดความ ไม่ปลอดภัย และสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับความปลอดภัยถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ ออนไลน์ได้

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

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (become digitally fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

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

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

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรมเศรษฐกิจสังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

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

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

Joint Information Systems Committee หรือ JISC (2014, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 168-169) เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรของสหราชอาณาจักร (United Kingdom) สนับสนุนการวิจัยและการศึกษาหลังอายุ 16 ปี และ อุดมศึกษา ได้กล่าวถึงผู้บริหารเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลในแง่มุมของทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นชุดของพฤติกรรม การใช้เอกลักษณ์ของดิจิทัล โดยการรู้ดิจิทัลเป็นชุดการฝึกด้านวิชาการและวิชาชีพ ที่สนับสนุนความหลากหลายของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญในบริบทของระดับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หน่วยบริการ สาระวิชาและวิชาชีพ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรู้ทันสื่อ (Medial Literacy) เป็นการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและสร้าง ผลงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ และใช้สื่อต่างๆ สื่อสารอย่างมืออาชีพ

2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration) มีส่วนร่วมในเครือข่ายดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้และการวิจัย

3. การจัดการอาชีพและความเป็นเอกลักษณ์ (Career and Identity Management) การจัดการภาพลักษณ์ทางดิจิทัลและการแสดงเอกลักษณ์บนโลกออนไลน์

4. การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอซีที (ICT Literacy) การยอมรับ ประยุกต์ และใช้อุปกรณ์โปรแกรมประยุกต์ และบริการดิจิทัล

5. ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) การศึกษาและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผล ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

6. ความเป็นวิชาการดิจิทัล (Digital Scholarship) การมีส่วนร่วมในทางวิชาการที่อุบัติใหม่ทางวิชาชีพ และการดำเนินการวิจัยที่ขึ้นอยู่กับระบบดิจิทัลสารสนเทศ

7. การรู้สารสนเทศ การสืบค้น ตีความ ประเมิน จัดการ และแบ่งปัน

Sheninger (2014, อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2561, หน้า 68-70) ได้นำเสนอเสาหลักของผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจัลมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสาร (communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการ โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลาก หลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (website) เฟซบุ๊ก (facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์ การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๆ และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2. การประชาสัมพันธ์ (public relations) ข้อเท็จจริงประการหนึ่งเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ก็คือ หากเราไม่ดำเนินการบอกเล่าเรื่องราวของเราเอง คนอื่นก็จะทำการบอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ให้เรา และบ่อยครั้งมักจะเล่าเรื่องราวที่ไม่ตรงกับสิ่งที่เราต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่ เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่าง ๆ ในการที่จะทำเช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือหรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกที่เกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์หรือเฟซบุ๊ก ของสถานศึกษา

3. การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ในโลกธุรกิจมีความเข้าใจถึงคุณค่าของภาพลักษณ์หรือแบรนด์ และผลกระทบต่อผู้บริโภค สำหรับสถานศึกษาแล้ว ภาพลักษณ์หรือแบรนด์ คือความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวก ที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชน และช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง

เมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็น อันดับแรก ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาเอกชนที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเอง ก็มีความจำเป็นไม่น้อยเช่นกันในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ของสถานศึกษา

4. ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (student engagement or learning) ความสำเร็จของการจัดการศึกษาคือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม คือ แนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาควรจะสะท้อนถึงชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังแนวคิดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ที่ได้นำเสนอมาแล้ว ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริม สร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ การแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

5. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (professional growth or development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้ เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติ เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

6. การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (re-envisioning learning spaces and environments) เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไป คือการริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายใน

Zhu (2016, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564, หน้า 32-33) ผู้นำทางความคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอีคอมเมิร์ซและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความห้าองค์ประกอบสำคัญในภาวะผู้นำแบบดิจิทัล องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัลประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ คือ การมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กรความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการย้ายองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้ เนื่องจากเป็นการดีที่สุดสำหรับองค์กร วันนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับความเป็นผู้นำเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคุณลักษณะของยุคดิจิทัลของ VUCA

2. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ซึ่งมักได้รับแรงบันดาลใจ จากความอยากรู้อยากเห็น ให้ค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ ความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์หลีกเลี่ยงขั้นตอนและลำดับชั้นที่ไม่จำเป็น

3. การเอาใจใส่ ฟังดูท้าทายและสรุปในเชิงบวกในแง่ที่ว่าบุคคล/กลุ่มผู้นำเข้าใจองค์กรในระดับใด รู้ว่าทีมงานของตนมีจุดแข็งจุดอ่อน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการมองเห็นและปฏิบัติต่อผู้คนได้อย่างดี หลายคนไม่รู้การทางานและอาศัยอยู่ในกล่องของตัวเองและมักจะมองไม่เห็นเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคน การเป็นเช่นนี้จะทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพของการทางานทั้งหมดในขอบเขตที่กว้างขึ้น ผู้นำระดับโลกในปัจจุบันต้องเข้าใจวัฒนธรรมหลายมุมมองหลาย ๆ แง่มุมการย้ายความเป็นผู้นำจากความไม่แยแสไปสู่การเห็นอกเห็นใจต่อการเอาใจใส่

4. การทำงานร่วมกัน การทางานร่วมกันมีความจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากทางานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำคือการทางานร่วมกันงานสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความสำเร็จร่วมกันมีผลตอบแทนมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำคือการทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่คุณต้องการให้พวกเขาทำเพราะต้องการทำผู้นำสามารถกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและทีมงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรในขณะที่มั่นใจได้ว่าสมาชิกในชุมชนแต่ละคนมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลและแนวทางในการประสบความสำเร็จความเป็นผู้นำคือความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและกลุ่มเครือเพื่อที่จะสร้างชุมชนเพื่อรับมือกับความท้าทาย

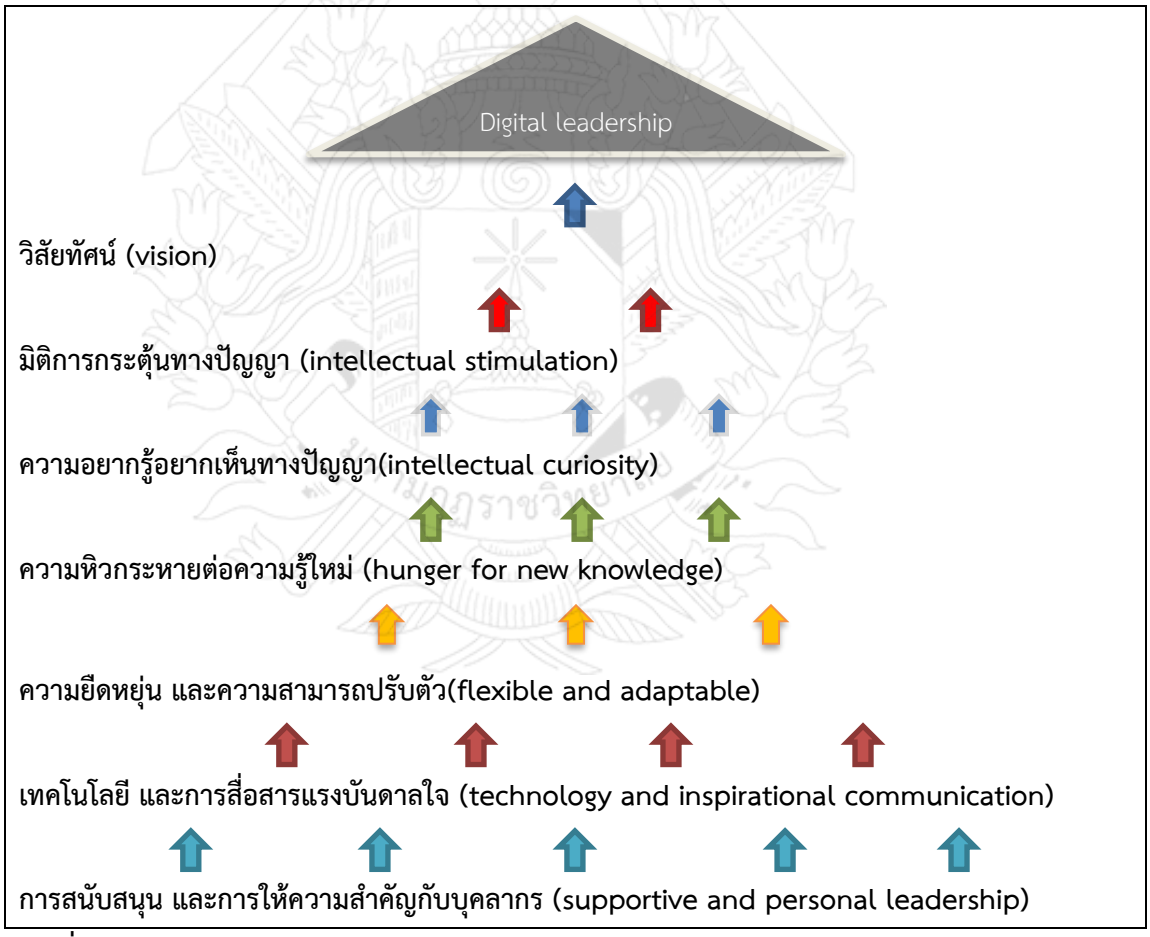
5. พื้นความรู้ความสามารถเท่านั้นที่สามารถเหนือกว่าความเป็นผู้นำจากดีไปหายิ่งใหญ่หน้าที่สำคัญของผู้นำ คือการตัดสินใจพื้นความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับความถูกต้องของการตัดสินพื้นความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ประกอบด้วยการมีประสบการณ์และอยากทราบว่าเมื่อใดที่จะละทิ้งประสบการณ์นั้น เมื่อคุณมาถึงความรู้ใหม่ๆ พรมแดนใหม่เพื่อความรู้ที่มีอยู่พื้นความรู้ความสามารถเป็นชุดของการเรียนรู้ การยกเลิกการเรียนรู้ การเรียนรู้บวกกับความคิดที่เปิดกว้าง

Sullivan (2018, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 169) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล ว่าประกอบด้วย 1) ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) 3) การพูดสนับสนุน (Advocacy) 4) การแสดงตน (Presence) การแสดงตนให้เห็นมากกว่าการนั่งอยู่กับที่ 5) การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารในการทำงาน 6) การปรับตัว

(Adaptability) 7) ตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) และ 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร

มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558, หน้า 10-11) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำทางดิจิทัล 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีในโรงเรียน 3) วัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา 6) การประเมินและการนิเทศด้วยเทคโนโลยี 7) สังคม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพลเมืองยุคดิจิทัล และ 8) ความเป็นมืออาชีพ

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560, หน้า 29) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรดิจิทัล : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำยุคดิจิทัลการทบทวนวรรณกรรมและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรจำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล



ภาพที่ 2.1 คุณลักษณะของผู้นำดิจิทัล

ที่มา : จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560, หน้า 29)

ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย มิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึง ศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการ เรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 20-23) ได้กล่าวถึง ที่ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนองค์กรโดยผสมผสาน 3 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัล นักบริหารการศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยใช้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีคุณภาพ

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

1. มีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารงานได้

2. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้พัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4. มีการสนับสนุน การจัดการและการดำเนินการ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ

5. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย

6. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

7. มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามข่าวสาร วิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ฝึกอบรมบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะทดลองใช้และไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

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

ทักษะที่ 1 การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์

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

ทักษะที่ 3 คือ “การสอน และเรียนรู้” (Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัย ความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

ทักษะที่ 4 คือ “การสื่อสาร และความร่วมมือ” (Communication and Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทางานแบบ

ใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทางานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ทักษะที่ 5 คือ “สร้าง และนวัตกรรม” (Create and Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทางานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ ข้อความ รูปภาพ ซอฟแวร์ หรือบริการต่าง ๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ดด้วย

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

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-125) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) ประกอบด้วย 5 ข้อ

1.1 สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาและมีความพยายามในการดำเนินการ

1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา

1.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการเรียนการสอนอื่น ๆ

1.4 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 เข้าร่วมกิจกรรมการค้นหากรณีตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี เช่น การทบทวนวรรณกรรม การเข้าร่วมสัมมนาที่เกี่ยวข้อง หรือการประชุมในองค์กรที่สำคัญ

ด้านที่ 2 การเรียนการสอน (Learning and Teaching) ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่

2.1 เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลการวัดผลนักเรียน

2.2 เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ข้อมูลจากการวัดผลนักเรียนในการปรับปรุงการสอนให้กับครู

2.3 เผยแพร่หรือจัดแนวทางการทางการปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี

2.4 สนับสนุน เช่น ระยะเวลา งบประมาณ และค่าตอบแทน แก่ครูที่พยายามที่จะแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี

2.5 ประเมินความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและเจ้าหน้าที่

ด้านที่ 3 การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice) ประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่

3.1 เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและเพิ่มการใช้เทคโนโลยี

3.2 ใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำ เช่น การวางแผนงบประมาณการสื่อสารกับผู้อื่น การรวบรวมข้อมูล

3.3 ใช้ระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลบุคคลของ

3.4 ใช้ระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลนักเรียน

3.5 ใช้เทคโนโลยี เช่น อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านที่ 4 การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ (Support, Management, and Operations) ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่

4.1 สนับสนุนครูและเจ้าหน้าที่ในการเชื่อมโยง สร้าง และใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติการ (เช่น ระบบข้อมูลนักเรียน สมุดพกอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารหลักสูตร)

4.2 จัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา

4.3 จัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา

4.4 จัดการทดแทน / ปรับปรุงฮาร์ดแวร์ และซอร์ฟแวร์ ตามแผนเทคโนโลยีของ

4.5 สนับสนุนการให้บริการด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง

4.6 ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและเจ้าหน้าที่ต่อการให้บริการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

ด้านที่ 5 การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่

5.1 ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผล

5.2 ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานของครูรวมทั้งประสิทธิภาพเทคโนโลยีในการสอน

5.3 วัดผลและประเมินระบบธุรการและปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานที่มีอยู่ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

5.4 ประเมินประสิทธิภาพของการให้การพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความ ต้องการและการใช้เทคโนโลยีของครู

5.5 ประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านที่ 6 ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ (Social, Legal, and Ethical Issues)

6.1 ดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยี

6.2 กำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับ ประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้กับครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน

6.3 กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร

6.4 มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์

6.5 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนการศึกษาพิเศษ

6.6 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดรูปแบบการศึกษาให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล

6.7 ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี

ภานุมาศ จันทร์ศรี และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562, หน้า 76-85) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ 4) การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การวางแผนในการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้

1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยี

2) ใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการประสานงาน

1.2 การสร้างเครือข่ายพันธมิตร มี 3 ตัวบ่งชี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2) สร้างเครือข่ายการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานศึกษา

3) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง

1.3 การสื่อสารภาพลักษณ์ผ่านสื่อ มี 3 ตัวบ่งชี้

1) จัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

2) เผยแพร่กลยุทธ์และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์

3) ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ

4) ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย

2.1 การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มี 4 ตัวบ่งชี้

1) ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3) ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้

1) สนับสนุนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3) มีแหล่งเรียนรู้และสืบค้นที่ทันสมัยเข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียน

2.3 การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี มี 3 ตัวบ่งชี้

1) ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายวิชา และรายกลุ่มสาระ การเรียนรู้

2) สนับสนุนการใช้แอพพลิเคชั่นบูรณาการกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย

3.1 เป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 4 ตัวบ่งชี้

1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยี

2) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีผ่านระบบออนไลน์

3) เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน

4) จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนความต้องการ ด้านสื่อดิจิทัล

3.2 การทำงานเป็นทีม มี 3 ตัวบ่งชี้

1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยี

2) สร้างเสริมบรรยากาศให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยี

3) ใช้แอปพลิเคชั่นกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา

3.3 สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้

1) นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ครูนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียน

2) ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยี โดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

3) ส่งเสริมให้ครูติดตามข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล มี 5 ตัวบ่งชี้

1) การมีวิสัยทัศน์ด้านการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาสถานศึกษา

2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงวิสัยทัศน์

3) มีนโยบายและข้อตกลงร่วมกันในการใช้สื่อเทคโนโลยี

4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการบริหารสื่อเทคโนโลยี

5) สร้างเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

4.2 การทางานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ตัวบ่งชี้

1) สร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในการแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ

2) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสำนักงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว

3) ส่งเสริมทักษะในการทางานด้วยการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี

4) สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

5) นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้สร้างบรรยากาศการทำงาน

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 185-186) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลนั้นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างการเรียนรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้องค์กรยุคดิจิทัลนั้น ต้องการบุคลากร ที่จะมาพัฒนาองค์กรที่เปลี่ยนไปจากเดิม เน้นการสรรหา “คน” ที่สามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น ลดความผิดพลาด ซึ่งเทคโนโลยีจะนำมาสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรยุคดิจิทัล ดังนั้น องค์กรยุคดิจิทัลจะต้องคำนึงถึงทักษะด้าน IT 6 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Tools & Technologies) โดยเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรคือ ต้องมีทักษะในด้านของความเข้าใจในพื้นฐานว่าเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการทำงานของฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ความสามารถและข้อจำกัดของเทคโนโลยี ที่สำคัญบุคลากรต้องมีความสามารถการทำงานร่วมกันกับเครื่องมือทางเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี

2. ทักษะการค้นหาและใช้งาน (Find & Use) เป็นทักษะการค้นหาและนำไปใช้งานที่รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจ นำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ตมาใช้งานได้อย่างมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้อีกด้วย

3. ทักษะการสอนและเรียนรู้ (Teach & Learn) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างกันรวมไปถึงการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ภายนอกเพื่อร่วมงานได้เป็นอย่างดีด้วย ซึ่งทักษะนี้ถือเป็นทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaborate) เป็นทักษะที่บุคลากรต้องเรียนรู้ในเรื่องการทำงานแบบใหม่ เช่น การส่งอีเมล (E-mail) การใช้วีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaboration Tools) ในการ การแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. ทักษะการสร้างและนวัตกรรม (Create and Innovate) เนื่องจาก เทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปของข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์หรือบริการ ต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรต้องมีต้องมีทักษะในการสร้างเนื้อหาออกมาในรูปแบบของดิจิทัลได้ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น Digital Images และ Graphics Design ซึ่งยังอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) ด้วยเพราะเป็นทักษะที่สามารถหยิบเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกมาสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ได้

6. ทักษะการสร้างอัตลักษณ์และสุขภาวะ (Identity & Wellbeing) หมายถึง บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องยกระดับทักษะและความตะหนักรู้เท่าทันในเรื่องปกป้องข้อมูลตัวเองและข้อมูลขององค์กร ตลอดจนการระมัดระวังในการเก็บหรือตั้งรหัสที่แสดงตัวตนผ่านเครื่องมือ ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และยังรวมไปถึงต้องมีความรับผิดชอบในการดูแลและป้องกันข้อมูลของผู้อื่น เพราะหากไม่มีทักษะในด้านนี้ ผลของความเสียหายจะรุนแรงมากจนถึงขั้นที่ไม่สามารถจะรับผิดชอบได้

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563, หน้า 153) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานภาพเทคโนโลยีปัจจุบันของหน่วยงานให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน มีมุมมองแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีเป็นลักษณะของการสร้างฝันของแต่ละคน นำมุมมองของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ สามารถคัดเลือกและตัดสินใจอนาคตเทคโนโลยีของหน่วยงานที่เป็นความฝันของคนในองค์กร สามารถขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย สร้างพลังดลใจ ครอบคลุมองค์ประกอบวิสัยทัศน์

1.2 มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์เทคโนโลยีของสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์เทคโนโลยีขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีขององค์กรลงสู่ผู้ปฏิบัติและสื่อสารวิสัยทัศน์เทคโนโลยีอย่างชัดเจน

1.3 มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร กระตุ้นสนับสนุนในการทางานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและการทางานเป็นทีมและกระจายวิสัยทัศน์เทคโนโลยีให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

2.1 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและค้นคืนเอกสาร

2.2 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีมาประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ และการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

2.3 พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี ประเมินผลการสอนทางเทคโนโลยีและอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยี

3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน

3.1 การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนำเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่มีทั้งตัวหนังสือ ภาพกราฟิก

ภาพเคลื่อนไหว สี และ เสียง เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการใช้โปรแกรมช่วยสอนที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาวิชา แบบฝึกหัด แบบทดสอบ เกม การแสดงผลการเรียนด้วยข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

3.2 การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างนักเรียนด้วยกันหรือกับวิทยากร มีแบบทดสอบหลังการจบเรียนเพื่อวัดผลการเรียน ระบบบันทึกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน

3.3 การส่งเสริมการเรียนการสอนออนไลน์ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงผลกระทบทางด้านลบ ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ นำโซเชียลมีเดีย มาช่วยพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 ความเชื่อในเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ยอมรับว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4.2 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวุฒิภาวะ (ความสามารถ) ในการบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความสามารถบูรณาการกิจกรรมทางเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีแรงจูงใจที่จะนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี

4.3 ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาสารในแต่ละวันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ การจัดเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก การจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บ การประมวลผล และการเรียกใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่าง รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40-41) ได้จำแจกองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5) การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี และ 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีความหมายต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยการ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้าน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

2. การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่กลุ่มของคนหรือกลุ่มที่มีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ต หลากหลายช่องทาง หรือทางานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน ทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ และเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน แบบไร้ขีดจำกัด มีพฤติกรรมการ ทางานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ

5. การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือทางดิจิทัล มีกลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคดิจิทัล

6. การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ยุคดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมการทางานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลาย มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ และสร้างจริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 6-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสาร และความร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้ดิจิทัล คือ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความเข้าใจบริบทโลกยุคดิจิทัล มีทักษะการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน หรือใช้เพื่อพัฒนาการทางาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จาก 1) เข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล และ 3) การรู้สารสนเทศ

2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่ชัดไว้รองรับ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริง โดยสังเกตได้จาก 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3. การสื่อสาร คือ การนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนมีทัศนคติทางบวก ทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ โดยสังเกตได้จาก 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทัศนคติในการสื่อสาร และ 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร

4. ความร่วมมือ คือ การส่งเสริมการทางานร่วมกัน ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การแบ่งปันข้อมูลร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ และการระดมสมองของบุคลากรในองค์การแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยสังเกตได้จากพฤติกรรม ดังนี้ 1) การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบ และ 3) การแก้ปัญหา

กวินท์ บินสะอาด (2563, หน้า 9-10) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ ท้าทายของเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนงานโครงการเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประสานความร่วมมือครู บุคลากร และชุมชนเพื่อพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวย ความสะดวก จัดหางบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติสำหรับครูและนักเรียนในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ กำกับ ติดตามการนำแผนเทคโนโลยี สารสนเทศไปใช้ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564, หน้า 52-53) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนมีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ภาวะผู้นำดิจิทัลมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) 3) การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development) 4) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565, หน้า 7-8) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Information and Communication Technology) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดกาสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ 5) ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ของนักวิชาการ 21 แหล่ง ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าตัวชี้วัดบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อตัวชี้วัดที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลางที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกัน และครอบคลุมตัวชี้วัดอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล(Digital Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล / องค์ประกอบ	Ribble, Baily, & Ross (2004)	Hague & Payton (2010)	Sieber, Kaşaner & Zamora (2013)	JISC (2014)	Sheninger (2014)	Zhu (2016)	Sullivan (2018)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จิรพล สังข์ไพรีและคณะ (2560)	ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560)	ธนกฤต พราหมน์นก (2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	สุกัญญา แช่มช้อย (2561)	ภานุมาศ จันทร์ศรี และคณะ (2562)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562)	กวินท์ บินสะอาด (2563)	รัตนากรณ์ วัชรอัตยาพล (2563)	ณัฏฐณิชา พรปุณชัยกิจและคณะ (2564)	ศิรพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	บุษยพรรณ สุระคาย (2565)	วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565)	รวม
1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล			✓			✓	✓	✓	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล	✓	✓	✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	15
3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ			✓		✓			✓				✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	10
4. ทักษะการทางานและใช้เครื่องมือดิจิทัล	✓	✓									✓	✓			✓		✓		✓	✓		8
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)		✓		✓		✓				✓					✓							5
6. ความเข้าใจทางสังคมและวัฒนธรรม		✓	✓			✓	✓															4

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล / องค์ประกอบ	Ribble, Baily, & Ross (2004)	Hague & Payton (2010)	Sieber, Kaşaner & Zamora (2013)	JISC (2014)	Sheninger (2014)	Zhu (2016)	Sullivan (2018)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จิรพล สิงข์โพธิ์และคณะ (2560)	ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560)	ธนกฤต พราหมน์นก (2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	สุกัญญา แช่มช้อย (2561)	ภานุมาศ จันทร์ศรี และคณะ (2562)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562)	กวินท์ บินสะอาด (2563)	รัตนากรณ์ วัชรอัตยาพล (2563)	ณัฏฐณิชา พรปุณชัยกิจและคณะ (2564)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	บุษยพรรณ สุระคาย (2565)	วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565)	รวม
7.การร่วมมือ (Collaboration)		✓	✓			✓						✓			✓					✓		6
8. ความสามารถในการค้นหาและเลือกข้อมูล		✓		✓											✓							3
9. การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล	✓	✓		✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓			✓		**12**
10. การจัดการอาชีพและความเป็นเอกลักษณ์	✓			✓	✓																	3
11. การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ				✓			✓	✓			✓	✓							✓			6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล / องค์ประกอบ	Ribble, Baily, & Ross (2004)	Hague & Payton (2010)	Sieber, Kaşaner & Zamora (2013)	JISC (2014)	Sheninger (2014)	Zhu (2016)	Sullivan (2018)	มลิวัลย์ ธรรมแสง (2558)	จิรพล สิงข์ไพรีและคณะ (2560)	ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560)	ธนกฤต พราหมน์นก (2560)	จิณณวัตร ปะโคทัง (2561)	สุกัญญา แช่มช้อย (2561)	ภานุมาศ จันทร์ศรี และคณะ (2562)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562)	กวินท์ บินสะอาด (2563)	รัตนากรณ์ วัชรอัตยาพล (2563)	ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจและคณะ (2564)	ศิรพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	บุษยพรรณ สุระคาย (2565)	วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565)	รวม
12. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship)	✓	✓						✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	12
13. การปรับตัวและปรับปรุง							✓		✓							✓					✓	4

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล(Digital Leadership) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล แต่ละองค์ประกอบมีความหมายและรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีมิติวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันขององค์กร มีมุมมองอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลและตัดสินใจอนาคตขององค์กร มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลด้วยวิธีการสร้างความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ดิจิทัลของสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์กร กระตุ้นให้สนับสนุนการทางานทางดิจิทัลด้วยการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับความต้องการดิจิทัลของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง กระจายวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-125) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน ในด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) ประกอบด้วย 5 ข้อ

1) สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาและมีความพยายามในการดำเนินการ

2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา

3) วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการเรียนการสอนอื่น ๆ

4) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา

5) เข้าร่วมกิจกรรมการค้นหากรณีตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี เช่น การทบทวนวรรณกรรม การเข้าร่วมสัมมนาที่เกี่ยวข้อง หรือการประชุมในองค์กรที่สำคัญ

Sieber, Kaganer & Zamora (2013, อ้างอิงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลมีการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถส่งเสริมที่เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาสร้างกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามนโยบายและส่งเสริมนโยบาย

ระดับเขตและระดับประเทศ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนพัฒนาสถานศึกษา การหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Zhu (2016, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564, หน้า 32-33) ผู้นำทางความคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอีคอมเมิร์ซและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความ 5 องค์ประกอบสำคัญในภาวะผู้นำดิจิทัล ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ คือ การมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กรความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการย้ายองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมที่จะทำเช่นนั้นได้ เนื่องจากเป็นการดีที่สุดสำหรับองค์กร วันนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับความเป็นผู้นำเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคุณลักษณะของยุคดิจิทัลของ VUCA

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 6-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษา ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่ชัดไว้รองรับ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานภาพเทคโนโลยีปัจจุบันของหน่วยงานให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน มีมุมมองแห่งอนาคตของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของการสร้างฝันของแต่ละคน นำมุมมองของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ สามารถคัดเลือกและตัดสินใจอนาคตดิจิทัลของหน่วยงานที่เป็นความฝันของคนในองค์กร สามารถขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย สร้างพลังดลใจ ครอบคลุมองค์ประกอบวิสัยทัศน์

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล

ขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลขององค์กรลงสู่ผู้ปฏิบัติและสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร กระตุ้นสนับสนุนในการทางานทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการทางานเป็นทีมและกระจายวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40-41) ได้จำแจกองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ประการ ในด้านวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้าน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นและกำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์บริบทองค์กร การเชื่อมโยงนโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กรโดยสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตของสถานศึกษา

การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล

Hague & Payton (2010, อ้างถึงใน ดาวรุ่ววรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 165-166) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้เกี่ยวกับดิจิทัลเป็นคู่มือสำหรับผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งหมด 8 ข้อ ที่สำคัญอีกหนึ่งข้อคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (Effective Communication) เป็นความสามารถ ในการแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจสามารถ เลือกเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อใช้ทำงานของตนเอง การสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องตระหนักและพิจารณาถึงความต้องการของผู้ชมและการสื่อสารที่มีความคิดซับซ้อนด้วยการอธิบายให้ชัดเจน และอีกข้อคือการร่วมมือ (Collaboration) เป็นความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้การมีส่วนร่วมในการสร้างและแบ่งปันความรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมีความสามารถอธิบายความคิดและการ

ต่อรองเมื่อความคิดของตนไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกับสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาทักษะการโต้แย้ง ความยืดหยุ่นความร่วมมือ ความประนีประนอมและการรับฟัง

Sheninger (2019, อ้างถึงใน ดารุวรรณ ถวิลการ, หน้า 167) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการศึกษา โดยมี 7 องค์ประกอบ รวมทั้งองค์ประกอบด้านการสื่อสาร กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่างๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ค ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 306) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างน้อย 6 ด้าน ที่สำคัญอีกหนึ่งด้านคือ การสื่อสาร และความร่วมมือ (Communication and Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทางานแบบใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทางานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ภานุมาศ จันทร์ศรี และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562, หน้า 76-85) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในด้านการสื่อสารเชิงดิจิทัล คือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนในการสื่อสาร คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยี ใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการประสานงาน 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ คือการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต สร้างเครือข่ายการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานศึกษา ใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 3) การสื่อสารภาพลักษณ์ผ่านสื่อ คือ การจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่กลยุทธ์และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ และใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, หน้า 185-186) กล่าวว่า องค์กรยุคดิจิทัลจะต้องคำนึงถึงทักษะด้านไอทีหรือดิจิทัล 6 ด้าน รวมทั้งทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaborate) เป็นทักษะที่บุคลากรต้องเรียนรู้ในเรื่องการทำงานแบบใหม่ เช่น การส่งอีเมล (E-mail) การใช้วีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaboration Tools) การแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทางานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40-41) ได้จำแจกองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 6 ประการ ที่สำคัญอีกหนึ่งด้านคือ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่กลุ่มของคนหรือกลุ่มที่มีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ต หลากหลายช่องทาง หรือทางานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน ทางด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำและเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 6-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ ว่าการสื่อสาร คือ พฤติกรรมการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนมีทัศนคติทางบวก ทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ โดยสังเกตได้จาก 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทัศนคติในการสื่อสาร และ 3) ความชัดเจนในการสื่อสาร และความร่วมมือ คือ การส่งเสริมการทางานร่วมกัน ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การแบ่งปันข้อมูลร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ และการระดมสมองของบุคลากรในองค์การแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยสังเกตได้จากพฤติกรรม ดังนี้ 1) การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบ และ 3) การแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวางแผน ติดต่อประสานงาน และสื่อสารข้อมูลระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูล การประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

Sieber, Kaganer & Zamora (2013, อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ 1) พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (become digitally fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน และ 2) พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครูอาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครูอาจารย์ มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

Sheninger (2014, อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 68-70) ได้นำเสนอเสาหลักของผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือ แนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ว่าประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในหลายๆด้าน รวมทั้งด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (professional growth or development) กล่าวว่า ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นที่เก็บข้อมูลอย่างเดียว ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Personal Learning Network) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและภาวะผู้นำ โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-125) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 6 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือด้านการผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ข้อ ดังนี้

1) เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและเพิ่มการใช้เทคโนโลยี

2) ใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำ เช่น การวางแผนงบประมาณการสื่อสารกับผู้อื่น การรวบรวมข้อมูล

3) ใช้ระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลบุคคลของครูและบุคลากร

4) ใช้ระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลนักเรียน และ

5) ใช้เทคโนโลยี เช่น อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ภานุมาศ จันทร์ศรี และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562, หน้า 76-85) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก รวมทั้งองค์ประกอบด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1) เป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีผ่านระบบออนไลน์ เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนความต้องการ ด้านสื่อดิจิทัล

2) การทำงานเป็นทีม โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยี สร้างเสริมบรรยากาศให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยี ใช้แอปพลิเคชั่นกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา และ

3) สร้างโอกาสทางการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ครูนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียน ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีโดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และส่งเสริมให้ครูติดตามข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40-41) ได้จำแจกองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 6 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน แบบไร้ขีดจำกัด มีพฤติกรรมการทางานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญและความสามารถในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานสถานศึกษาโดยผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล

Hague & Payton (2010, อ้างถึงใน ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 165-166) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้เกี่ยวกับดิจิทัลเป็นคู่มือสำหรับผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล มีดังนี้

1) การทำงานในหน้าที่ (Functional Skills) มุ่งเน้นความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบูรณาการกับความรู้วิชาต่าง ๆ เช่น การบูรณาการ ทางความรู้และทักษะระหว่างวิชาภาษาอังกฤษกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) ความสามารถในการค้นหาและเลือกข้อมูล (The Ability to Find and Select Information) เกี่ยวข้องกับการที่ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการสืบค้นและเลือกเนื้อหาสารสนเทศที่ค้นได้จากอินเตอร์เน็ต โดยเนื้อหานั้นมีความสัมพันธ์กับวิชาที่เรียนซึ่งหมายถึง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของสารสนเทศที่ค้นมาจากหลายๆ เว็บไซต์

Sieber, Kaganer & Zamora (2013, อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล มีดังนี้

1) พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (become digitally fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

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

3) เต็มใจทดลอง (willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์มัลติมีเดีย (multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่วกระบวนการที่รวดเร็วและความเต็มใจที่จะทำการทดลองสิ่งใหม่

4) ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรมเศรษฐกิจสังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

5) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แยกออกโดยเดี่ยวหรือปล่อยให้เป็นไปอย่างไม่มีความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครูอาจารย์บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัล มาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่าย

อินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

Sheninger (2014, อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2561, หน้า 68-70) ได้นำเสนอเสาหลักของผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจัลมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล คือ ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (student engagement or learning) ความสำเร็จของการจัดการศึกษาคือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม คือ แนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาควรจะสะท้อนถึงชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังแนวคิดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ที่ได้นำเสนอมาแล้ว ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริม สร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ การแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

ธนกฤต พราหมน์นก (2560, หน้า 20-23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสอนได้ ส่งเสริมและสนับสนุนครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการเรียนการสอน จัดหาหรือสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลได้มาตรฐานในรูปแบบที่หลากหลาย

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-125) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน เกี่ยวกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล มีดังนี้

1) ด้านการเรียนการสอน (Learning and Teaching) ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่

1.1) เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลการวัดผลนักเรียน

1.2) เตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ข้อมูลจากการวัดผลนักเรียนในการปรับปรุงการสอนให้กับครู

1.3) เผยแพร่หรือจัดแนวทางการทางการปฏิบัติที่ดีในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี

1.4) สนับสนุน เช่น ระยะเวลา งบประมาณ และค่าตอบแทน แก่ครูที่พยายามที่จะ แบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี

1.5) ประเมินความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี

1.6) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและเจ้าหน้าที่

2) ด้านการสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการ (Support, Management, and Operations) ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่

2.1) สนับสนุนครูและเจ้าหน้าที่ในการเชื่อมโยง สร้าง และใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและการปฏิบัติการ (เช่น ระบบข้อมูลนักเรียน สมุดพกอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารหลักสูตร)

2.2) จัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา

2.3) จัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา

2.4) จัดการทดแทน / ปรับปรุงฮาร์ดแวร์ และซอร์ฟแวร์ ตามแผนเทคโนโลยีของ

2.5) สนับสนุนการให้บริการด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง

2.6) ตรวจสอบความพึงพอใจของครูและเจ้าหน้าที่ต่อการให้บริการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

3) ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่

3.1) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผล

3.2) ประเมินการสอนโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานของครูรวมทั้งประสิทธิภาพเทคโนโลยีในการสอน

3.3) วัดผลและประเมินระบบธุรการและปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานที่มีอยู่เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

3.4) ประเมินประสิทธิภาพของการให้การพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการและการใช้เทคโนโลยีของครู

3.5) ประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการพิจารณาความดีความชอบ

ภานุมาศ จันทร์ศรี และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562, หน้า 76-85) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ รวมทั้งองค์ประกอบด้านการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์นวัตกรรม

2) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนห้องเรียน ห้องปฏิบัติการมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีแหล่งเรียนรู้และสืบค้นที่ทันสมัยเข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียน

3) การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี คือ การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลรายวิชา และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้แอพพลิเคชั่นบูรณาการกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูล เผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563, หน้า 153) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล มีดังนี้

1) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน

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

1.2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างนักเรียนด้วยกันหรือกับวิทยากร มีแบบทดสอบหลังการจบเรียนเพื่อวัดผลการเรียน ระบบบันทึกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน

1.3) การส่งเสริมการเรียนการสอนออนไลน์ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงผลกระทบทางด้านลบ ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะการใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ นำโซเชียลมีเดีย มาช่วยพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1) ความเชื่อในเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ยอมรับว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวุฒิภาวะ (ความสามารถ) ในการบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความสามารถบูรณาการกิจกรรมทางเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีแรงจูงใจที่จะนำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี

2.3) ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาสารในแต่ละวัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ การจัดเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก การจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บ การประมวลผล และการเรียกใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่าง รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 40-41) ได้จำแจกองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งด้านการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี อันประกอบด้วยกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 6-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ เกี่ยวข้องกับการสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล คือ ความรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความเข้าใจบริบทโลกยุคดิจิทัล มีทักษะการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน หรือใช้เพื่อพัฒนาการทางาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จาก 1) เข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล และ 3) การรู้สารสนเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกขั้นตอนของการเรียนการสอน ตั้งแต่การออกแบบการเรียนรู้ การผลิตสื่อการเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย การใช้โปรแกรมและแอพพลิเคชันสำหรับการวิเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ ไปจนถึงการเชื่อมโยงข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การเป็นพลเมืองดิจิทัล

Hague & Payton (2010, อ้างถึงใน ดาวรุ่งรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 165-166) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้เกี่ยวกับดิจิทัล ซึ่งเป็นคู่มือสำหรับผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ ความปลอดภัยทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Safety) อันเป็นความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการใช้เว็บไซต์ การสื่อสาร การสร้างและการทางานร่วมกันด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้เรียนต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดที่ทำไปแล้วก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย และสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับความปลอดภัยถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ออนไลน์ได้

Ribble (2015, อ้างถึงใน นายปอส์ ไกรวิญญ์, 2560, หน้า 80) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1) การเคารพตนเองและผู้อื่น (Respect Yourself and Others)
   1.1) การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีมารยาท (Digital Etiquette)
   1.2) การเข้าถึงสื่อดิจิทัล (Digital Access)
   1.3) การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการสื่อสารดิจิทัล (Digital Law)
2) การให้การศึกษาตนเองและผู้อื่น(Educate Yourself and Others)
   2.1) การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy)
   2.2) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication)
   2.3) การทำธุรกิจผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Commerce)
3) การปกป้องตนเองและผู้อื่น(Protect Yourself and Others)
   3.1) การรู้สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล (Digital Right and Responsibilities)
   3.2) การใช้ดิจิทัลอย่างปลอดภัย(Digital Security)
   3.3) การใช้ดิจิทัลโดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและพลานามัย (Digital Health and Wellness)

ธนกฤต พราหมน์นก (2560, หน้า 20-23) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องการเป็นพลเมืองดิจิทัล คือการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 306) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างน้อย 6 ด้าน ที่เกี่ยวข้องการเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ อัตลักษณ์ และสุขภาวะ (Identity& Wellbeing) ซึ่งเป็นการเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พอเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 120-125) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมถึงประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ (Social, Legal, and Ethical Issues) ที่ผู้บริหารควรดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยี กำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับ ประเด็นสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ให้กับครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร การมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนการศึกษาพิเศษ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดรูปแบบการศึกษาให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี

จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง และคณะ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาและมีความรู้เกี่ยวกับสื่อดิจิทัล สารสนเทศ สิทธิด้านดิจิทัล สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการตระหนักใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มารยาท ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับของสื่อดิจิทัล เคารพตนเองและผู้อื่น

กวินท์ บินสะอาด (2564, หน้า 96) กล่าวว่า การเป็นพลเมือยุคดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมสร้างแรงจูงใจกับครู บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้าน

เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ที่หลากหลาย เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศเรียนรู้ให้ครู บุคลากร และนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ โดยรวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ถึงประเด็นด้านสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเคารพสิทธิของผู้อื่น การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล การใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารและทำธุรกรรมออนไลน์อย่างปลอดภัย รวมทั้งการส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาเพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองได้ในยุคดิจิทัล

2.4 การบริหารงานวิชาการ

2.4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ

สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554, หน้า 13) ได้สรุป การบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนโดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

พัชราภรณ์ โตแก้ว (2554, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดและการดำเนินการทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการจัดการเรียนให้เกิดผลดีกับผู้เรียนและให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กนกวรรณ ภาณุทัต (2555, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดี บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีสามารถอยู่ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน

เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือมีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา ในสถาบันการศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่าง ๆ จะมีผู้บริหารฝ่ายวิชาการซึ่งจะเรียกชื่อต่าง ๆ กันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

ปริศนา สำเนียงแจ่ม (2558, หน้า 16) ได้สรุปว่างานวิชาการเป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศงานสอนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.4.2 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งหลักในการบริหารงานวิชาการ ตามแนวความคิดของนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับต้องเน้นความสำคัญ 3 ส่วน คือความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

1. หลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ประกอบด้วยความรู้ เรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความรู้ เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และสังคมโลก หากเรียกเป็นรายวิชาตามแนวทางที่เคยปฏิบัติหมวดนี่ ได้แก่ การเรียนเรื่อง เกี่ยวกับสุขศึกษา สังคมศึกษา ภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์เศรษฐศาสตร์หน้าที่พลเมือง การเมือง การปกครอง ประเทศของเรา ประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

1.2 ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ ในเรื่องการจัดการการเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน หากเรียกเป็นรายวิชาตามแนวทางที่เคยปฏิบัติหมวดนี้อาจได้แก่การเรียนเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติศึกษาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา สิ่งแวดล้อม พลังงาน ป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์น้ำ แหล่งน้ำ ดิน หิน แร่ ดวงดาวจักรวาลอวกาศ เป็นต้น

1.3 ความรู้ เกี่ยวกับศาสนาศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา หมวดนี้เป็นสาระและกิจกรรมที่หล่อหลอม สร้างเสริมความงดงาม ให้แก่ ร่างกายวาจาความคิดและจิตใจอาจเรียกเป็นวิชาตามแนวคิดเดิม เช่น ศีลธรรม หลักธรรมของศาสนาจริยธรรม สมบัติของผู้ดีมารยาทสังคม กีฬาและการออกกำลังกาย การวาดภาพระบายสี การปั้น และแกะสลักงานประดิษฐ์งานช่างวรรณกรรมและบทกวี เพลงและดนตรีนาฏศิลป์ และนันทนาการ นิทาน ตำนานความเชื่อโบราณวัตถุเป็นต้น

1.4 ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ได้แก่วิชาคณิตศาสตร์ซึ่งอาจแยกเป็นพีชคณิต เรขาคณิต เลขคณิต ส่วนวิชาภาษาไทยซึ่งอาจแยก เป็นหลักภาษาการใช้ภาษา (การฟังการพูดการอ่านและการเขียน) วรรณคดีทั้งวรรณคดีร่วมสมัย วรรณคดีสากลและวรรณคดีท้องถิ่น นอกจากนี้ยังรวมถึงภาษาต่างประเทศตามความจำเป็นในสังคมโลกาภิวัฒน์ เช่น ภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น จีน เกาหลีรวมทั้งภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน

1.5 ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ในหมวดนี้ มีทั้งการเรียนเรื่องเกี่ยวกับการงาน การอาชีพ และการสังคม โดยเฉพาะการเรียนเรื่อง การงานและอาชีพ มีหลายสาขา เช่น เกษตร ประมง ช่างอุตสาหกรรม ช่างศิลปกรรมช่างหัตถกรรม งานบริการค้าขาย นายหน้าธุรกิจ สื่อสารโทรคมนาคม โฆษณา ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ทั้งนี้ให้การจัดทำหลักสูตรแกนกลางเป็นหน้าที่ของส่วนกลางและกำหนดให้โรงเรียนขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ จัดทำสาระ ของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของท้องถิ่นของตนหรือที่เรียกว่าการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้การจัดกระบวนการเรียนรู้ ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรงภารกิจนี้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ครูและผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงวิทยากร พ่อแม่ผู้ปกครองและบุคคลอื่นที่มีส่วนจัดการเรียนรู้ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 24 มีสาระสำคัญหลาย ประการ ดังนี้

2.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลหากครูให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลจิตวิทยาการเรียนรู้ และจิตวิทยาพัฒนาการครูก็จะสามารถปฏิบัติได้โดยพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายวิชารายกิจกรรม ว่าวิชาใดเรื่องใดกิจกรรมใดสามารถจะมอบหมายงานแก่

ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความสนใจหรือความถนัดการทำเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการทำกิจกรรมมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียนรู้ต่อไป

2.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความในข้อนี้เน้นการฝึกทักษะซึ่งประกอบด้วยการฝึกหัดและฝึกฝน ทักษะที่ต้องฝึก ได้แก่ ก. กระบวนการคิดเช่น ฝึกคิดอย่างเสรีคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสร้างทางเลือก คิดตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาได้ ข. การจัดการ เช่น การวางแผน การทำโครงงานการบันทึกการประมวลผล การประเมินผลการประสานและร่วมมือปฏิบัติการการสรุปผลการรายงานผลการปรับปรุงแก้ไข ค. การเผชิญสถานการณ์ เช่น การรับรู้ สถานการณ์การวิเคราะห์สถานการณ์การควบคุมอารมณ์ของตน การควบคุมสถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลเหตุผลและความรู้ มาประกอบการคิดและตัดสินใจ เผชิญและแก้ไขสถานการณ์ ได้อย่าง รู้ เท่าทัน

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์ จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้ อย่างต่อเนื่องความในข้อนี้เน้นการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติจริงซึ่งเชื่อมโยงและสืบต่อเนื่องจากการฝึกทักษะในหัวข้อที่ผ่านมาการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติจริงมีหลายวิธี เช่น การอ่าน การพูดการร้องเพลงการเขียน การวาดภาพ การค้นคว้าเอกสารการศึกษานอกสถานที่การสัมภาษณ์การสังเกตและการบันทึกการสังเกตและการวิเคราะห์การทดลองการสาธิต การแสดงบทบาทสมมุติการแสดงละครการจัดนิทรรศการการทำโครงงานการทำแฟ้มสะสมงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ และ การปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ก็ตามต้องเน้นการคิดเป็น ทำได้ ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ รักการอ่านและใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะในขณะที่เรียน เพื่อให้สอบได้ หรือ สอบผ่านเท่านั้น

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชาความหมาย ของข้อนี้ คือการบูรณาการจุดมุ่งหมายและเนื้อหาตามความเหมาะสมหมายความว่าในแต่ละกิจกรรม หรือแต่ละคาบเวลาต้องมีเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายหลักและมีการผสมผสานวิชาอื่นเป็นองค์ประกอบโดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม สามารถนำมาบูรณาการเข้าไปใน เนื้อหาและกิจกรรมวิชาอื่น ๆ ได้โดยถือหลักว่าคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถจะปลูกฝัง และสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้การวิจัยส่วนหนึ่งของกระบวน การเรียนรู้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ ไปพร้อมกันจัดสื่อและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ โรงเรียนและครูต้องจัดสิ่งแวดล้อม ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น มีความสงบ สะอาดร่มรื่น ร่มเย็น มีที่กัน

แดดกันฝน มีน้ำดื่มมีห้องน้ำห้องส้วมเพียงพอและสะอาดมีหนังสือ วารสาร สื่ออุปกรณ์วัสดุฝึกงาน มีบรรยากาศของกัลยาณมิตรและอีกประเด็นหนึ่ง คือ การแสวงหาความรู้ ในลักษณะของการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนหรือการค้นหาความรู้ อย่างเป็นระบบ ทั้งผู้สอนและผู้เรียนโดยกระ ทำไปในงานปกติ

6. จัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที ?มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพอันจะส่งให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรอบด้าน นอกจากนั้น ในมาตรา 25 และมาตรา 29 ของ กฎหมายการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ เช่น ห้องสมุดสาธารณะ พิพิธภัณฑ์หอศิลป์สวนพฤกษศาสตร์ สวนสาธารณะอุทยานวิทยาศาสตร์ ศูนย์เยาวชน ศูนย์กีฬา ฯลฯ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชน บุคคลองค์กรและสถาบันทางสังคม โดยจัดกระบวน การเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นภายในชุมชน

7. การประเมินผู้เรียนการประเมินผู้เรียนให้พิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรม การเรียนและการร่วมกิจกรรมและจากการทดสอบทั้งหมดนี้ให้ทำควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบของการศึกษา นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้โรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 25) ได้กำหนดหลักการและแนวคิดด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทาง การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนเพื่อพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรโรงเรียนให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและ สังคมอย่างแท้จริงโดยมีครูผู้บริหารผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. มุ่งส่งเสริมโรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั่งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการจัดและพัฒนาการศึกษา

ปรีชา กระจ่างโพธิ์ (2550, หน้า 69) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องมีหลักที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวน การบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงานซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้นการมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลเรื่องที่ศึกษาได้

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 - E) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นตามขั้นตอนกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้ กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยี และใช้เวลาน้อยอีกด้วย

4. หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี ประกอบด้วยสี่ประการ ดังนี้

4.1 เป้าหมายสอดคล้องต่อความต้องการหรือความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) สถานศึกษาต้องทำให้สิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของผู้เรียน ประโยชน์ของสังคมชุมชน

4.2 มีความโปร่งใส (Transparence) กระบวนการบริหารต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ อธิบายได้ด้วยเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

4.3 ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ (Accountability) มีผู้ยอมรับในผลของการกระทำและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาให้จงได้

4.4 กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน มีการติดตามและประเมิน และมี การปรับปรุงพัฒนาผลที่ได้ รับคุ้มค่ากับการลงทุน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

5. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผล ประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็น องค์ประกอบที่สำคัญก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ เพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงแปลง และสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลัก ต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหาร ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั้นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้นั่นคือนักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถทักษะคุณภาพและการจัดการได้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 22) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงาน

วิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมและร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 - Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั่งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 ประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้หลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึง บุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.4.3 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการเพื่อเป็นการสร้างเสริมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักการศึกษาที่กล่าวไว้ ดังนี้

กรทิพย์ ศกุนตานุรักษ์ (2554, หน้า 11) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมมีหน้าที่บริการจัด

การศึกษาตามความต้องการของสังคมและชุมชน ผู้ บริหารและครูจะต้องมีการวางแผน ติดตาม ควบคุม และส่งเสริมเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์

พัชราภรณ์ โตแก้ว (2554, หน้า 13) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือมุ่งให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรมที่สังคมต้องการและตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554, หน้า 15) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการนำหลักการบริหารงานวิชาการ คือ หลักการพัฒนาคุณภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด หลักความเป็นวิชาการ นำไปปฏิบัติเพื่อคุณภาพของเป้าหมายคือผู้เรียนเป็นหลัก ตลอดจนบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุนและดูแลเอาใจด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

จุฑาณัฐ สุภาพ (2555, หน้า 19) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ปรับตัวอยู่กับสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ จะต้องสามารถบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 1 - 2) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากรร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียนร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและงานบริหารทั่วไปแต่ละงานคิดเป็นร้อยละ 5 จากงานเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และกำหนดสัดส่วนไว้มากที่สุดเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ

ปรารถนา ตันติกุลไพบูลย์ (2555, หน้า 33) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในสาระสำคัญตามขอบข่ายงานวิชาการเป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดใน

สถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารเพราะการบริหารเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็น กระบวนการทำกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์ การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนการปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลประเมินผล การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

ทัสนี วงศ์ยืน (2557, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 13) ได้สรุป ความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลัก เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีนั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ ว่าจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคม และยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นงานหลักในการจัดการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน

ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย

2.4.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุตามภารกิจหน้าที่ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเพื่อให้สามารถดาเนินการได้ตามจุดหมายที่วางไว้ สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผนงานวิชาการ มีดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในสภาวะปัจจุบันบทบาทของผู้บริหาร กับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรที่กระจายอานาจการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารจัดการ การใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนาไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อนาไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีคุณภาพและได้รับการสนับสนุนส่งเสริมร่วมมือจากบุคคลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ผู้บริหารต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของบริหารอย่างถ่องแท้ สามารถนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียน จึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพอย่างถ่องแท้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 61)

1.1 จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดาเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

1.3 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา

1.4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออานวยต่อการเรียนรู้

1.5 สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.6 จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศติดตาม กำกับการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ

1.7 ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

2. คุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.2 มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และมุ่งมั่นต่อการสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2.3 เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อให้
สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เป็นผู้สนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมาตรฐานการประกันคุณภาพตลอดไป โดยให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรและผู้เรียน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สถานศึกษาต้องดาเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาแต่งตั้ง โดยผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับ ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ

3.2 ผู้ช่วยผู้บริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

3.3 หัวหน้าหมวดหรือกลุ่มวิชาเป็นกรรมการ

3.4 หัวหน้างานแนะแนว เป็นกรรมการ

3.5 หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล เป็นกรรมการ

3.6 ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

4. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

4.1 วางแผนดาเนินงานวิชาการ กำหนดสาระรายละเอียดของหลักสูตรระดับสถานศึกษาและแนวการจัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

4.2 จัดทำคู่มือการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา นิเทศ กำกับติดตาม ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการแนะแนวให้สอดคล้อง และเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การแนะแนวให้เป็นไปตามจุดหมาย และแนวทางการดำเนินการของหลักสูตร

4.4 ประสานความร่วมมือจากบุคคล องค์กรต่าง ๆ และชุมชน เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการใช้หลักสูตรแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลป้อนกลับจากฝ่ายต่าง ๆ มาพิจารณาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

4.7 ติดตามผลการเรียนของนักเรียนรายบุคคล ระดับชั้น ระดับช่วงชั้น และระดับกลุ่มวิชาในแต่ละปีการศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการดาเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.8 ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาแล้วใช้ผลการประเมิน เพื่อวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและการบริหารหลักสูตรปีการศึกษาต่อไป

ปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเท่านั้น ที่จะสร้างความแข็งแกร่ง ความพร้อมเพรียง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการทางาน การให้กำลังใจ ติดตามสอบถามข่าวความเคลื่อนไหว ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะของการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพร้อมและเป็นการจุดประกายเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทางานและเกิดความสำเร็จในที่สุด

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร จะประกอบด้วยความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการบริหาร รวมถึงการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และการทางานเป็นทีม ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นถือได้ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้แสดงออก ซึ่งการใช้กระบวนการในเชิงของการบริหารที่มุ่งประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถทางานได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อสาร เรียน และอานวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จัดประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสวงหาและร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นาท้องถิ่นและแหล่งวิทยาการในชุมชน เพื่อระดมทรัพยากร และใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและตามความสนใจของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการวัดและประเมินผลการเรียนไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับ

ระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้ง เพื่อจะได้แนะนำครู ได้กำหนดนโยบายโดยทั่วไปเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล วางแผนกำหนดระยะเวลาและจัดทาปฏิทินงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเวลาเรียน จัดหาและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเมื่อสอบเสร็จแล้ว ควรประเมินผลการสอบที่ผ่านไป จัดให้มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาทางแก้ไขในโอกาสต่อไป งานวิชาการหลักของโรงเรียนต้องดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียน คือ นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.4.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของโรงเรียน และเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ ภารกิจการบริหารงานการศึกษาทุกระดับจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

Kimbrough and Nunery (1998, อ้างถึงใน ศิวพร ละหารเพชร, 2562, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์การของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.2 ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.1.3 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

1.1.4 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.5 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.6 ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ การจัดสาระการเรียนรู้ การกำหนดรหัสวิชาการกำหนดระดับผลการเรียน

1.1.8 การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

1.1.9 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หมายถึง รายละเอียดของข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การดารงชีวิต การประกอบอาชีพอิสระ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญา ตลอดจนสภาพปัญหาและสิ่งที่ควรได้รับการถ่ายทอดพัฒนาในชุมชนและสังคมนั้น ๆ ที่สถานศึกษากำหนด การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีแนวทางในการจัดทำสาระท้องถิ่น ดังนี้

1.2.1 ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้

1.2.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทราบจุดเน้นหรือประเด็นปัญหาสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญหรือกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน

1.2.3 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียนเพื่อนามาเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระท้องถิ่น

1.2.4 ดำเนินการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะจัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติมปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน

2.4 ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.5 จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.6 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.7 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆโดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.8 ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

2.9 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.10 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

2.10.1 จัดกิจกรรมแนะแนวโดยจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบันทึก และจัดทำสื่อให้คาปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเองให้คาปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนาอาชีพ

2.10.2 จัดกิจกรรมนักเรียน โดยสนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงงานส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมการฝึกทางานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์จัดทำแผนการจัดกิจกรรม แบบบันทึกรายงานผล

3. การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียนเทียบโอนผลการเรียน

3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

3.1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผลโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3.1.2 พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.3 ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

3.1.5 ประกาศใช้ระเบียบ

3.1.6 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.2 ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.2.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

3.2.1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชาโดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง(มาตรฐานชั้นปี)

3.2.1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน

3.2.1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปีเพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา

3.2.1.4 เลือกวิธีการประเมินเครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลายเน้นการประเมินสภาพจริงครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

3.2.1.5 ซ่อมเสริมปรับปรุงแก้ ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ

3.2.1.6 การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน

3.2.1.7 จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียนและให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชามีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง“1” ให้เรียนซ้ำชั้น

3.2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

3.2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2.2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม

3.2.2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยพิจารณาจากจานวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

3.2.2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่านโดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

3.2.2.4 ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด(ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

3.2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.2.3.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.2.3.3 กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรมโดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3.2.3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี

3.2.3.5 การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.2.3.6 ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3.2.4 การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

3.2.4.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น

3.2.4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน

3.2.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

3.2.4.4 ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้น

3.2.4.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน

3.2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

3.2.5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน

3.2.5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่ และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน

3.2.5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน

3.2.5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

3.3.1 เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

3.3.2 จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3.3.3 นาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

3.3.4 พัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

3.4 งานทะเบียน

3.4.1 ดำเนินการลงทะเบียน กรอกข้อมูลประวัติของนักเรียนในทะเบียนตามระเบียบ

3.4.2 ออกเลขประจำตัวให้กับนักเรียนใหม่ทุกคน

3.4.3 รับมอบตัวนักเรียนและดำเนินงานเรื่องการย้ายเข้าและย้ายออกของนักเรียนในช่วงระหว่างปีการศึกษา

3.4.4 สารวจรายชื่อนักเรียนทุกระดับชั้น และจัดทำรายชื่อให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3.4.5 การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติเกี่ยวกับจานวนนักเรียน

3.4.6 ประสานงานกับกลุ่มที่ดูแลนักเรียนเพื่อแจ้งการเปลี่ยนแปลงรายชื่อ/จำนวนนักเรียน

3.4.7 ดำเนินการด้านการย้าย ลาออก การเปลี่ยนแปลงทะเบียนนักเรียน

3.4.8 งานเกี่ยวกับการจัดทำ ขออนุมัติ และรายงานผลการเรียนของนักเรียน

3.4.9 งานเกี่ยวข้องกับการจัดทำ และบริการเอกสาร หลักฐานทางการเรียนของนักเรียน เช่น รบ. ต่าง ๆ หลักฐานผลการเรียน ประกาศนียบัตร รวมทั้งหนังสือรับรองผลการเรียนทุกประเภท

3.4.10 ตรวจสอบความผูกพันของนักเรียนต่อฝ่ายหมวดงานอื่น ๆ ก่อนออกหลักฐานทางการเรียน

3.4.11 งานเก็บรักษาและรวบรวมสถิติข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนรวมทั้งเผยแพร่และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบ

3.4.12 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับโปรแกรม OBEC

3.4.13 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5 การเทียบโอนผลการเรียน

3.5.1 ประสานการจัดการวัดผลประเมินผลระดับสถานศึกษา

3.5.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐานกรอบและเกณฑ์การประเมิน เพื่อการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา

3.5.1.2 จัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล สร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการดำเนินการเทียบโอน

3.5.1.3 จัดและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3.5.1.4 ประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน

3.5.2 เทียบโอนผลการเรียนจากการย้ายที่เรียนจากสถานประกอบการจากพื้นฐานการประกอบอาชีพ

3.5.2.1 พิจารณาหลักฐานการศึกษาแสดงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน

3.5.2.2 พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริงโดยการทดสอบ

3.5.2.3 จัดทำทะเบียนขอเทียบโอน ระเบียนผลการเรียน และออกหลักฐานการเรียน/การเทียบโอน

3.6 การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.6.1 นายทะเบียนของสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบช่วงชั้นของสถานศึกษา

3.6.2 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้เรียนที่จบช่วงชั้นพร้อมตรวจทำนความถูกต้องไม่ให้มีข้อผิดพลาดใดๆ ทั้งสิ้น

3.6.3 เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการเพื่อให้เห็นชอบ

3.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาออกคาสั่งแต่งตั้งผู้จัดทำเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา(ปพ.3) ประกอบด้วย ผู้เขียน ผู้ทำน ผู้ตรวจ และมีนายทะเบียนเป็นหัวหน้า

3.6.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน โดยลงนามในเอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา

3.6.6 จัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษาระเบียนแสดงผลการเรียน (ปพ.1) หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา (ปพ.2) แบบรายงานผู้สาเร็จการศึกษา (ปพ.3) แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4) เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5) เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) ใบรับรองผลการศึกษา (ปพ.7) เอกสารระเบียนสะสม (ปพ.8) สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9)

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.2 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

4.3 ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลและผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ

4.5 สร้างเครือข่ายในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.6 วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 ศึกษาสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

5.2 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะกรรมการของสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้วโดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

5.4 ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯเพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

5.6 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่นรวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

5.7 ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.8 เผยแพร่สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

6.2 จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

6.3 มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

6.4 ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

6.5 มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การพัฒนางานห้องสมุด

7.1 มีส่วนร่วมในการจัดหาหนังสือ เอกสาร วิทยาการวัสดุอุปกรณ์สำหรับให้บริการแก่นักเรียนบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนอย่างเพียงพอและทันสมัย

7.2 ศึกษาการจัดระบบการเก็บข้อมูลทะเบียนหนังสือเอกสารประเภทต่าง ๆ ให้บริการยืม-คืนหนังสือซ่อมบำรุงเอกสารและสื่อด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

7.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องสมุดทั้งการบริการบุคลากรในโรงเรียนและการให้บริการชุมชน

7.4 มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาห้องสมุดให้เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ

7.5 ใช้บริการเย็บเล่มเข้าปกหนังสือและเคลือบพลาสติกเอกสารต่อหน่วยงานในโรงเรียน

7.6 ดูแลและประสานงานกับผู้รับผิดชอบโครงการส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้อินเทอร์เน็ต

7.7 มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นักเรียนและบุคคลในชุมชนรักการอ่านและการเรียนรู้ เช่น สัปดาห์ห้องสมุด กิจกรรมรักการอ่าน เป็นต้น

7.8 สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

7.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเกี่ยวกับการพัฒนาห้องสมุด

8. การนิเทศการศึกษา

8.1 ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมายสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดปฏิทินการนิเทศดำเนินการตามแผนนิเทศ

8.3 ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศจัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

8.4 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาขอความร่วมมือเป็นวิทยากรพัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

8.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษารวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่นศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่นพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครูผู้สอนศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการเรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือสถานบันอื่น ๆ

ประสบการเรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือสถานบันอื่น ๆ

9. งานแนะแนว

9.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ตั้งคณะกรรมการแนะแนวภายในสถานศึกษาวางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา

9.2 ดำเนินการแนะแนวและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับฝ่ายปกครอง ครูที่ปรึกษาและครูทุกคน เพื่อทำความเข้าใจและขอความร่วมมือจัดกิจกรรมตามแผน จัดกิจกรรมแนะแนววิชาการและวิชาชีพตามแผนที่วางไว้

9.3 ติดตามและประเมินผลระบบและกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษาจัดทำเครื่องมือประเมินผลระบบแนะแนวให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกิจกรรมแนะแนว ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

9.4 ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา รวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและแนะแนวดีเด่นเป็นแบบอย่างได้ ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการแนะแนวดีเด่นพัฒนาระบบแนะแนวภายในสถานศึกษาแนวทางการดำเนินงาน

10. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาประกอบด้วย

10.1 จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดดังนี้ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนามาตรฐานการศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาหรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาประจำปี การประเมินคุณภาพการศึกษาการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรยึดหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพท. และ สพฐ. (สวก.) เป็นต้น

10.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

10.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยมีอำนาจและหน้าที่มีดังนี้ กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในกำกับติดตามให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (รายงานประจำปี) ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบอย่างทั่วถึง

10.4 สร้างความตระหนัก เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

10.5 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

10.6 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมภารกิจและสามารถแสดงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างพอเพียงถูกต้องชัดเจนเป็นปัจจุบันและสามารถจัดเก็บเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

10.7 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือการศึกษาปฐมวัย และสามารถเพิ่มเติมเฉพาะในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้

10.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ โดยควรคำนึงและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจาเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์ ผลผลิต และสภาพความสำเร็จของการพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ในวิชาการหลักคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น ซึ่งกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและเป็นรูปธรรมกำหนดวิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์ที่มีหลักวิชาผลวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้และสามารถนาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ กำหนดแหล่ง/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชนไว้ให้ชัดเจน กำหนดแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

10.9 จัดทำแผนการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน

10.10 ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

10.11 ดำเนินการกากับติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ/แผนกลยุทธ์

10.12 ประเมินผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

10.13 จัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (รายงานประจำปี) เสนอหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

11. งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 สาระ การดำเนินการเป็นไปตามลักษณะงานของแต่ละกลุ่มสาระ

12. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากการจัดกิจกรรมตามกลุ่มสาระ ประกอบด้วย งานกิจกรรมแนะแนวห้องสมุด กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด หรือกิจกรรมอื่นใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีแนวปฏิบัติดังนี้

12.1 รวบรวมระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

12.2 จัดทาแผนปฏิบัติการประจาปี ปฏิทินปฏิบัติงาน สรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมชุมนุมลูกเสือ และกิจกรรมแนะแนว

12.3 กำหนดกลุ่มผู้เรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และระบบบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

12.4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมชุมนุมลูกเสือและยุวกาชาด

12.5 จัดกิจกรรมแนะแนวตามโครงสร้างของหลักสูตร ทั้งการจัดการเรียนรู้และการจัดบริการต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

12.6 การจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

12.7 การปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

12.8 ประสานการดำเนินงานกับกลุ่มสาระ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 30) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการว่า เป็นการบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการ

จัดการเรียนการสอน การวัด/ประเมินผลและการรับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ พบว่ามีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก หลากหลายโครงการ เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ภัทรวดี พรมต๊ะ (2553, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวถึงขอบข่าย หรือภารกิจการบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนงานวิชาการเป็นการรวบรวมข้อมูล การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานวิชาการ และการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการไว้ล่วงหน้า เพื่อทำให้งานการบริหารงานวิชาการเป็นไปตามเปาหมายที่วางไว้

2. การจัดการหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้บรรลุ ผล ตามหลักการ เป้าหมาย และจุดประสงค์ โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร การจัดการหลักสูตรภายในโรงเรียนเพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ครูและนักเรียนร่วมกันทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การจัดตารางสอน การทำแผนการสอน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

4. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและคามร่วมมือกับครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การประเมินบุคลากร และ การฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

5. การวัดผลและการประเมินผลการเรียนหมายถึง กระบวนการหาปริมาณความสามารถที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการ อันสืบเนื่องมาจากการเรียนการสอนโดยใช้เครื่องมือทางการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งมาวัด ผลที่ได้จากการวัดจะออกมาเป็นคะแนนหรือข้อมูล และนำผลจากการวัด มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานแล้วจึงตัดสินตามเกณฑ์ที่ให้ไว้

พัชราภรณ์ โตแก้ว (2554, หน้า 16) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554, หน้า 15) ได้สรุปถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากรครอบครัว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลในด้านวิชาการ

สงวนพงศ์ ชวนชม (2557, หน้า 62) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มี 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและการประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศภายในสถานศึกษา

8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 21 - 22) ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการซึ่งเป็นขอบข่ายที่กว้างและเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการงานประกอบด้วยงานย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรวิชาสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุน งานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

พัชรีวรรณ ช่างโม (2558, หน้า 59) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวัดผล และประเมินผล

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

4. การนิเทศการศึกษา

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมทุกกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และต่างก็มุ่งหวังให้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียน

จากการศึกษาความหมายของงานวิชาการ การบริหารวิชาการ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบ	Kimbrough and Nunnery (1998)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552)	ภัทรวดี พรมติ๊ะ (2553)	พัชรากรณ์ โตแก้ว (2554)	สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555)	สงวนพงศ์ ชวนชม (2557)	จรุณี เก้าเอี้ยน (2557)	พัชรีวรรณ ช่างไม (2558)	รวม
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ				✓			✓				2
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	✓			✓			✓		✓		4
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	**9**
4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	**7**
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา		✓	✓			✓		✓		✓	5
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้		✓	✓		✓	✓		✓			5
8. การนิเทศการศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	**7**
9. การแนะแนว		✓	✓		✓	✓					4
10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		✓	✓		✓	✓		✓	✓		6

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Kimbrough and Nunnery (1998)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552)	ภัทรวดี พรมต๊ะ (2553)	พัชราภรณ์ โตแก้ว (2554)	สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555)	สงวนพงศ์ ชวนชม (2557)	จรุณี เก้าเอี้ยน (2557)	พัชรีวรรณ ช่างโม (2558)	รวม
11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ			✓		✓	✓					3
12. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	**7**
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			✓		✓	✓					3
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			✓		✓	✓					3

จากตารางที่ 2.2 สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาแนวคิดของ Kimbrough and Nunnery (1988), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) (2552), รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552), ภัทรวดี พรมต๊ะ (2553), พัชราภรณ์ โตแก้ว (2554), สุชาดา ศิริสุวรรณ (2554), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555), สงวนพงศ์ ชวนชม (2557) จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) และพัชรีวรรณ ช่างโม (2558) โดยผู้วิจัยเลือกขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ผู้วิจัยสามารถนำมาแจกแจงและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.6 องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในส่วนของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบหลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.6.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.4.6.1.1 ความหมายหลักสูตรสถานศึกษา

ธวัธชัย ชัยจิรฉายากุล (2545, หน้า 16-17) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนและกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัด หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545, หน้า 2-3) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามรถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนาความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 7) กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้ คำว่าหลักสูตร(Curriculum) มีความหมายได้หลายอย่าง เมื่อศึกษาความหมายของหลักสูตรตามนิยามที่มีผู้ให้ไว้ สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualzed) และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวังได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตร คือวิชา

และเนื้อหาวิชา หลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็นเอกสาร และที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท ส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือประสบการณ์

อรนันท์ นิ่มนุช (2550, หน้า 89) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เนื้อหากิจกรรมประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนามาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา คือ แนวทางหรือข้อกำหนดและประสบการณ์ต่าง ๆ การบูรณาการการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้มีความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มากำหนดเป็นสาระและมาตรฐานการเรียนรู้โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจาวันได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

2.4.6.1.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 5-6) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการคือ

1. สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มีโอกาสใช้ข้อสารสนเทศและเทคโนโลยีสื่อสาร หลักสูตรสถานศึกษาช่วยส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น สร้างความมั่นใจและให้กาลังใจในการเรียนรู้และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2. ช่วยส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อวัตถุ สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักและคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียน มีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูล และอิสระ เข้าใจความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม โดยรวมสามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรม มีความสามารถ มีความตระหนักเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก

นิคม ชมภูหลง (2545, หน้า 52-53) ให้ความสำคัญของหลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู

2. หลักสูตรเป็นข้อกำหนด แผนการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ

3. หลักสูตรเป็นเอกสารทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาลเพื่อให้บุคคลที่ทำการเกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม

4. หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ และยังเป็นเกณฑ์ในการจัดงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ของการศึกษาของรัฐให้แก่สถานศึกษา

5. หลักสูตรเป็นแผนดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา

6. หลักสูตรกำหนดแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7. หลักสูตรจะกำหนดลักษณะ และรูปร่างของสังคมในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปใด

8. หลักสูตระกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

9. หลักสูตรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน

ฆนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครูอันเป็นข้อกำหนด แผนการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาชาติ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2.4.6.1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคมโดยมีกระบวนการที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หลายขั้นตอน ซึ่งมีการเสนอไว้ ดังนี้

Tyler (1949, pp. 1-43) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ที่มีหลักในการสร้างหลักสูตรและการสอนด้วยการตอบคำถาม 4 ข้อ ที่ถือเป็นหลักฐานพื้นฐานของแนวคิด ได้แก่

1. มีจุดมุ่งหมายการศึกษาอย่างไร ที่สถานศึกษาจะต้องกำหนดให้ผู้เรียน

2. มีประสบการณ์ศึกษาอย่างไร ที่สถานศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

3. มีการจัดประสบการณ์ศึกษาอย่างไร ที่ช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ

4. มีเกณฑ์การประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษาอย่างไร จึงสามารถตัดสินได้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

Taba (1962, p. 10) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการวินิจฉัย และตัดสินเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวินิจฉัยความต้องการ คือการศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องวินิจฉัยประสบการณ์ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อใช้ในการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ คือการการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน ซึ่งจะมีผลต่อความเฉพาะเจาะจงของเนื้อหาและวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. การเลือกเนื้อหา คือ การเลือกเนื้อหาตามวัตถุประสงค์โดยที่เนื้อหาจะต้องมีความตรงตามวัตถุประสงค์ และมีนัยสำคัญต่อผู้เรียน

4. การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา คือการจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่คัดเลือกมาได้ โดยอาศัยเกณฑ์หรือวิธีการใด ๆ โดยคานึงถึงความเชื่อมโยงและมุ่งเน้นตามวัตถุประสงค์ของการสอนและระดับของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ คือ การเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะเรียงลาดับการสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ คือการพัฒนากระบวนการสร้างมโนทัศน์ และคำนึงความสำคัญในการทาให้เนื้อหาสาระสอดคล้องกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. การวินิจฉัยเพื่อหาวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน คือการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้วยวิธีการและเครื่องมือในการประเมินที่เหมาะสม

ธวัธชัย ชัยจิรฉายากุล (2545, หน้า 27-28) เสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่สถานศึกษา ต้องจัดทำเป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

2. การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

3. การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร

4. การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร

5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

6. การสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

7.ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

เอกรินทร์ สี่มหาศาล (2545, หน้า 223) ได้ให้แนวทางการจัดทำหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. วางแผนจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา มีการวางแผนและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน มีปรัชญาและเป้าหมายในการจัดการศึกษาและจุดเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน

2. จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา

2.1 จัดตั้งคณะทางานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง

2.3 สำรวจวิเคราะห์สภาพและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

2.4 จัดทำสาระการเรียนรู้

3. พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3.1 วิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียน

3.2 จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา

3.3 กำหนดแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

กมล ภู่ประเสริฐ (2547, หน้า 9-10) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษาควรดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่มๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางนี้มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาตรงที่ช่วยให้บุคลากรของสถานศึกษาได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางโดยละเอียด เพื่อการจัดทามาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปีและรายภาคเรียนต่อไป นอกจากนี้จะช่วยให้เกิดแนวคิดว่าสถานศึกษาจะมีแนวในการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับชุมชนและท้องถิ่นของตนในส่วนใดบ้าง

2. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดารงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง แต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนได้ครอบคลุมค่อนข้างมากถ้าสถานศึกษาเห็นว่ามาตรฐานการเรียนรู้มีอยู่แล้ว ก็อาจกำหนดเฉพาะสาระการเรียนรู้เฉพาะท้องถิ่นที่จำแนกตามช่วงชั้น

3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการนำผลงานในข้อ 1 และข้อ 2 มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้เป็นรายปีกำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสม สำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จะต้องกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นรายภาคและกำหนดหน่วยกิตให้เหมาะสม

4. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องนำเอกสารสาระการเรียนรู้ตามข้อ 3 ที่เกี่ยวข้องกันมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้ย่อย ๆ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กันแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี แต่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ต้องทำเป็นรายวิชา นอกจากนั้นยังต้องดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่กำหนดด้วย

สุราษฎร์ พรมจันทร์ (2550, หน้า 8) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ของ UNESCO ที่เป็นการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งการพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาและในระดับการเรียนการสอน โดยแบ่งขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาความต้องการ การวิเคราะห์ประชากรเป้าหมายการวิเคราะห์งานอาชีพเพื่อให้ได้ข้อมูลมากำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย

2. การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร

3. กำหนดวิธีการในการประเมินผล

4. ประเมินผลการกำหนดวัตถุประสงค์เทียบกับความต้องการว่าสอดคล้องกันหรือไม่

5. ออกแบบวัสดุการเรียนการสอน นาไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

6. นำไปใช้จริง

7. การประเมินผลลัพธ์จากกระบวนการว่าสอดคล้องกับความต้องการที่ศึกษาไว้หรือไม่ อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ การจัดสาระการเรียนรู้ การกำหนดรหัสวิชา การกำหนดระดับผลการเรียน

8. การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

9. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วางแผน ออกแบบ ติดตาม และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม โดยคำนึงถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.4.6.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.4.6.2.1 แนวการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีความรู้ เป็นคนฉลาด เป็นคนเก่งและเป็นคนดี และจะส่งผลให้เขาเป็นคนมีความสุข ด้วยการเรียนพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญ

ของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเต็มศักยภาพโดยมีแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังนี้

1. การจัดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ที่เริ่มจากการสำรวจความต้องการของผู้เรียน ด้วยการทดสอบ ซักถาม สังเกต หรือวิธีการใด ๆ เพื่อสร้างและกระตุ้นความสนใจ ต่อมาจึงเตรียมเนื้อหาตามสาระของวิชาในหลักสูตรและจุดประสงค์ของการเรียนรู้ซึ่งหากเป็นไปได้ ควรเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง (คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543, หน้า 22) สอดคล้องกับวิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชน์ (2544, หน้า 8) ที่ได้เสนอวิธีการทำให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจของตนว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดการเรียนรู้ออกเป็น 8 กลุ่ม ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงชั้นแต่การเรียนรู้ทางเลือก ไม่ได้มีการกำหนดไว้เพื่อให้สถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและตัวผู้เรียนเอง หรืออาจสรุปได้ว่าต้องมีการสำรวจถึงความต้องการการเรียนรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก

2. การจัดกระบวนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้สามารถใช้ทักษะทั้งร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ในการเรียนรู้และเกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลแวดล้อม สรุปและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543, หน้า 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด คือการกำหนดจุดหมาย สาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลที่มุ่งพัฒนา คน และ ชีวิต ให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มตามความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-37) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน

4. ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

9. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

10. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

10.1 จัดกิจกรรมแนะแนวโดยจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบันทึก และจัดทำสื่อให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเองให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ

10.2 จัดกิจกรรมนักเรียน โดยสนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เช่นโครงงานส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมการฝึกทางานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์จัดทำแผนการจัดกิจกรรม แบบบันทึกรายงานผล

จากสาระสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้เรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน

2.4.6.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูประกอบด้วยภารกิจหลักเกี่ยวกับด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

1. การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล

1.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผลโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1.2 พิจารณายกร่างระเบียบประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ประชาพิจารณ์โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

1.5 ประกาศใช้ระเบียบ

1.6 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

2.1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชาโดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)

2.1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน

2.1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา

2.1.4 เลือกวิธีการประเมินเครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริงครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

2.1.5 ซ่อมเสริมปรับปรุงแก้ ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ

2.1.6 การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน

2.1.7 จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียนและให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชามีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1”ให้เรียนซ้ำชั้น

2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม

2.2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

2.2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่านโดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

2.2.4 ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

2.3 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

2.3.3 กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรมโดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2.3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี

2.3.5 การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

2.3.6 ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.4 การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

2.4.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น

2.4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน

2.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

2.4.4 ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้น

2.4.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน

2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

2.5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน

2.5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่ และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน

2.5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน

2.5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

3.1 เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

3.2 จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3.3 นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

3.4 พัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 173) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม สำหรับการวัดเป็นการค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือนั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล

พงศกร อดุลพิทยภรณ์ (2555, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเรียน การวัดผลประเมินผล การออกเอกสารรับรองผลการเรียน และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องผลการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และสภาพผู้เรียน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการจัดการสารสนเทศข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4.6.4 ด้านการนิเทศการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 25 - 31) ได้กล่าวถึงการนิเทศไว้ ดังนี้

1. เกิดการพัฒนาคน จากการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. พัฒนางาน จากการร่วมกันสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ประสานสัมพันธ์ เกิดความเข้าใจ และความร่วมมือในการทางานยิ่งขึ้น

4. สร้างขวัญและกาลังใจ กระบวนการนิเทศสร้างความมั่นในและทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กระบวนการนิเทศภายใน เป็นรูปแบบของการทำงานเป็นคณะที่มีกระบวนการโดยสรุปดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เช่น การแต่งตั้งคณะทางานศึกษาวิเคราะห์รายละเอียด จัดเตรียมความพร้อมด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

2. ดำเนินการนิเทศภายใน อาจทำได้ 2 รูปแบบ คือ

2.1 การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม เช่น การจัดอบรม การสัมมนาการเยี่ยมชมดูงาน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

2.2 การนิเทศภายในเป็นรายบุคคล เช่น การให้คาปรึกษาแนะนาการสังเกตการทางานหรือการสอน หรือการตรวจบันทึกการสอน เป็นต้น

3. ขั้นประเมินผล/สรุปผล เพื่อประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานนิเทศในครั้งต่อไปได้โดยสรุปกระบวนการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา โดยกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ ในคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

1. ศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมายสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดปฏิทินการนิเทศดำเนินการตามแผนนิเทศ

3. ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศจัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

4. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาขอความร่วมมือเป็นวิทยากรพัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับความรู้และทักษะการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศขอความร่วมมือประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษารวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่นศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาดีเด่นพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหารแบบกัลยาณมิตรหรือระหว่างครู ผู้สอน

ศึกษาสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมโยงกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิม ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการเรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษาหรือสถานบันอื่น ๆ

ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560, หน้า 207) ได้ กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน โดยมุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งทิศทางการนิเทศ การสอนในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยผู้นิเทศจากภายนอกจะเป็นเพียง ผู้ประสานงานมีกระบวนการนิเทศที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ (2561, หน้า 193) ได้ กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการแนะนำช่วยเหลือครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้ แก่การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ผ่านการสร้างความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ การใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและการสอน รวมถึงการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบมีคุณภาพ ทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งยังมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.6.5 ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สื่อการสอนจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้กล่าวถึง ประเภทและความสำคัญของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 12 - 34) กำหนดให้สถานศึกษามีภาระหน้าที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 55-80) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการ ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอนจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 124 - 127) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อการสอนไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) สร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิด และประสบการณ์ตรงมากขึ้น

2) เร้าความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3) ให้ผู้เรียนสามารถจำสิ่งที่เรียนได้ในระยะยาว

4) นำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ตรงจากแหล่งต่าง ๆ มาสู่ห้องเรียนได้มากขึ้น

5) สร้างพื้นฐานในด้านความคิดความสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนได้มากขึ้น

6) เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

7) เสริมสร้างเจคติต่อการเรียนรู้

8) เป็นเครื่องมือที่ใช้ทบทวนสรุป และทำให้เนื้อการวิชาสัมพันธ์กัน

9) เสริมสร้างกิจกรรมที่แปลกออกไป และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนที่กำลังเรียน

10) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เร็วขึ้น

การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางการการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ 2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน 3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยี

เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ 4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น และ 5) การประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 208) ได้สรุปไว้ว่า สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาประสบการณ์ การเรียนที่ดี โดยเป็นการบริหารทางด้านวัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ผู้มีความประสงค์จะใช้สื่อทัศนูปกรณ์เหล่านั้น และยังรายงานด้านการวางแผน การผลิต การทดลองใช้ การประเมินผลวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยแบ่งประเภทของสื่อการเรียนรู้เป็น 3 ประเภท โดยแบ่งตามความสามารถ และลักษณะ ได้ดังนี้ 1) สื่อทัศนวัสดุ ได้แก่ ภาพ วัสดุลายเส้น วัสดุมีทรง 2) สื่อเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ วีดีทัศน์ แถบบันทึกเสียง เครื่องฉาย สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซีดีรอม อินเตอร์เน็ตและอื่น ๆ 3) กิจกรรมโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การจัดสถานการณ์จำลอง

แจ่มใส กรมรินทร์ (2556, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ว่า หมายถึง วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ ที่ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามจุดหมายที่ผู้สอนได้ตั้งไว้ นวัตกรรมการศึกษา หมายถึงการนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ระหว่างการวิจัยมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง (2558, หน้า 85) ได้สรุป การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนางานวิชาการตลอดจนการวางแผนการจัดหาสื่อ การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมถึงการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ราตรี สอนดี (2559, หน้า 53) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูอาจารย์บรรลุผลโดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายเหมาะสมและเพียงพอให้ครูอาจารย์ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างได้ผลและสื่อและเทคโนโลยีนั้นควรเน้นตั้งแต่การจัดทำจัดหาจากท้องถิ่นไปจนถึงสื่อที่ทันสมัยเป็นสากลสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาและบุคลากรศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพของสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษายังสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลาย พร้อมกับการรวบรวมแหล่งข้อมูลและสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้งานของบุคลากรเพื่อให้การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ ถนนเทวาภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000 โทรศัพท์ 0-4351-5369 โทรสาร 0-4351-5657 Website http://www.secondary27.go.th (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2565)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นองค์กรชั้นนำที่จัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ทั่วถึง และมีคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา

4. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีคุณภาพและเทียบเคียงมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับได้รับการศึกษาทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

2. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีการดำเนินงาน 5 ผลผลิต ดังนี้

1. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

โดยมีหน่วยงานกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจ ดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กำหนด 6 จุดเน้นการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. จุดเน้นด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จุดเน้นด้านพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. จุดเน้นด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
5. จุดเน้นด้าน ICT เพื่อการศึกษา
6. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

1. หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้
   1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
   1.2 โครงสร้างเวลาเรียนมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
   1.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงชั้น
   1.4 สถานศึกษาใช้ STEM Education BBL DLIT
2. ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้
   2.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษามีพัฒนาการที่เหมาะสมกับสังคม วัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข
   2.2 ผู้เรียนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป อ่านคล่องเขียนคล่อง
   2.3 ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษา มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผลผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น
   2.4 ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้น
   2.5 ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมเพื่อการมีงานทำในอนาคต
   2.6 ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะชีวิต และทักษะการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมตามช่วงวัย
   2.7 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด

3.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3.2 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

3.3 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา เต็มตามศักยภาพ เป็นรายบุคคล ได้แก่

4.1 ผู้พิการ

4.2 ผู้ด้อยโอกาส

4.3 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

4.4 ผู้เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการและศูนย์การเรียน

4.5 ผู้เรียนที่ต้องการความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ

จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาวิธีจัดการเรียนรู้ ที่ใช้ทักษะกระบวนการคิด รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทางาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

จุดเน้นด้านพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

1. สถานศึกษาสร้างค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ

2. หน่วยงานทุกระดับมีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จุดเน้นด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1. ระบบการประเมินสถานศึกษาและผู้เรียนมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2. ระบบทดสอบเพื่อประเมินผ่าน หรือซ้ำชั้น มีการพัฒนาให้เหมาะสมในการจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3. ผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษามีการพัฒนาตามมาตรฐานผู้ประเมิน

จุดเน้นด้าน ICT เพื่อการศึกษา

1. หน่วยงานพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2. หน่วยงานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสถานศึกษาและข้อมูลข้าราชการและบุคลากรอื่น ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานพัฒนา DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

4. ผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. หน่วยงานทุกระดับบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนดได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล

1.2 สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษา

1.3 สถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการกระจายอำนาจ มีรูปแบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาบริหารจัดการร่วมกันโดยใช้การวางแผนพัฒนาการศึกษาระดับตำบล (Educational Maps)

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูและบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์

1.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดเป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาดังกล่าว โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาและแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน สถานศึกษารับทราบ กำกับติดตาม ตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

6. ประสานระดมทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนภารกิจและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริม การดำเนินงานของอนุกรรมการและคณะทางานด้านการศึกษา

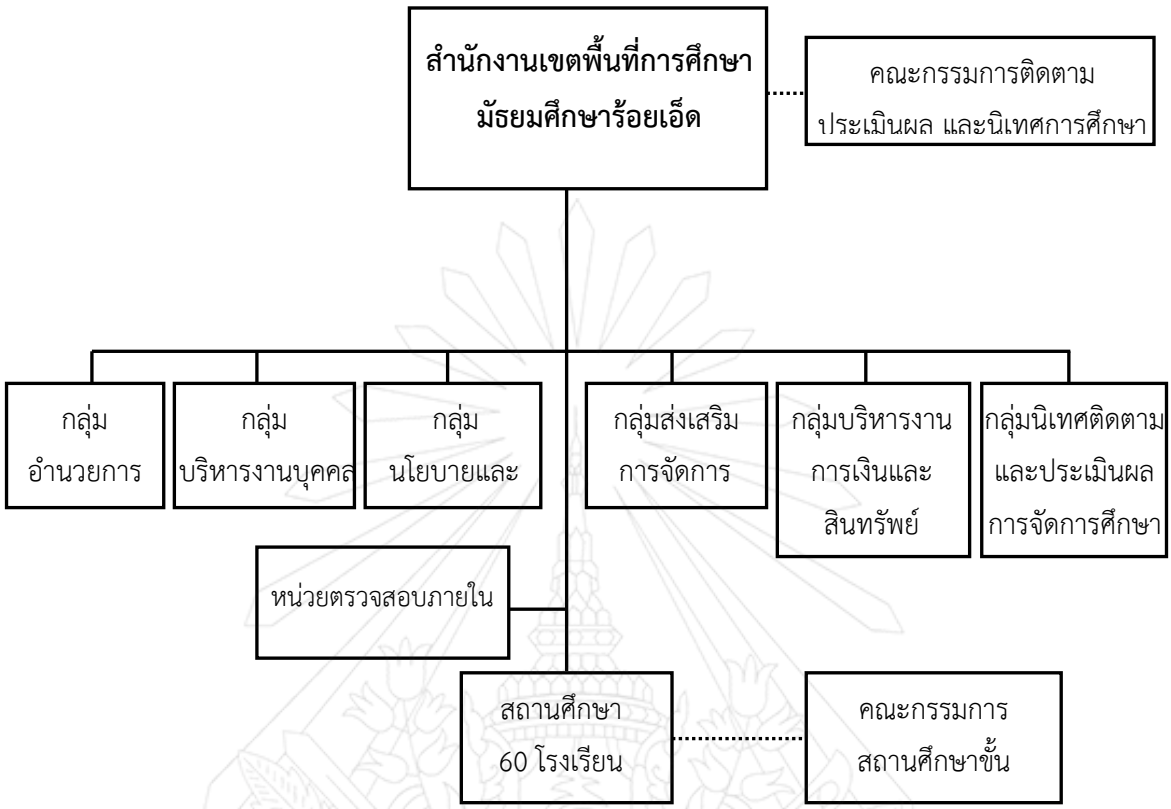
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. หน่วยตรวจสอบภายในสภาพการจัดการศึกษา



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา จำนวน 7 สหวิทยาเขต 60 โรงเรียน

โอกาสทางการศึกษา

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมโครงการทวิศึกษา เรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพให้แกประชาชนวัยเรียนและ

วัยทางานตามความถนัดความสนใจ อันเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคูกันไปทั้งการศึกษาทางสามัญและทางวิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาผู้เรียนจะได รับวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประสบความสำเร็จด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากผลการดำเนินโครงการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 15 ปี ของรัฐบาล

3. ประชากรวัยเรียนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เด็กยากจน เด็กถูกทอดทิ้ง ซึ่งเป็นเด็กกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำสุด ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษา โดยมีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างชายหญิง กลุ่มเด็กชายมีแนวโน้มที่จะไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดต้องส่งเสริมให้บริการการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนกลุ่มนี้ ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (2565) เป็นองค์กรขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มีพันธะกิจเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ มีความเป็นเลิศทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมกัน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 จะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุพรรษา ทัพธานี (2556, หน้า 119-120) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ปัจจัยทางการบริหาร 13 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์สูงสุดและมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ“มาก”คือ ความรู้ ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ (r = 0.857) ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา (r = 0.819) ด้านงบประมาณ (r =0.781) การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามผล (r = 0.742) และการมีส่วนร่วมของชุมชน (r = 0.710) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือการสร้างขวัญและกำลังใจ (r = 0.610) การจัดบุคลากรทางวิชาการ (r = 0.591) ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ (r = 0.553) และการพัฒนาครูทางด้านวิชาการวิชาการ(r = 0.154) สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน (r = 0.116) และการดำเนินงานด้านระบบบริหารจัดการงานวิชาการ (r = 0.096) ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นอันดับสุดท้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 81.40 คือ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยด้านการสร้างขวัญแลกำลังใจและปัจจัยด้านงบประมาณ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.153+0.473(X_7)+0.252(X_9)+0.201(X_{11})+0.121(X_3)+0.172(X_{13})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z(Y) = 0.445Z(X_7)+0.264Z(X_9)+0.233Z(X_{11})+0.125Z(X_3)+0.163Z(X_{13})$$

โดยสรุป ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และปัจจัยด้านงบประมาณ ดังนั้นผู้บริหาร และครูควรสนับสนุนและนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาต่อไป

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ระบุองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 640 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติ เก็บรวมรวมข้อมูลในปี 2557 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกตามมิติขององค์ประกอบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ องค์ประกอบความร่วมมือ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การแบ่งปันข้อมูล 2) ความรับผิดชอบ 3) การแก้ปัญหา องค์ประกอบความรู้ดิจิตอลมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เข้าใจดิจิตอล 2) การใช้ดิจิตอล 3) การรู้สารสนเทศ องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิตอล มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และองค์ประกอบการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทัศนคติในการสื่อสาร 3) ชัดเจนในการสื่อสาร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 60 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่เหมาะสมสำหรับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ/น้อยกว่า 20% 2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และ 3) องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่เป็นค่ามาตรฐานสูงกว่า เกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ ส่วนตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นค่ามาตรฐานสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ และทุกพฤติกรรมบ่งชี้

มณีรัตน์ สุดเต้ (2563, หน้า 134-135) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 355 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 2) ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลด้านการสอน หัวหน้าวิชาการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 12 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถามความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปการจัดการเรียนการสอนของครูชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้างระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลาย มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563, หน้า 99-106) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 57 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 456 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.569 - 0.896 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.979 และ 2) แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง

0.505 – 0.919 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.960 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 86.1

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคู ณในรูปคะแนนดิบ คือ Y_I= 0.248 + 0.269X1 + 0.255X2+ 0.153X3 + 0.122X4+ 0.073X5+ 0.069X6

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Zy= 0.292Zx1 + 0.280Zx2 + 0.165Zx3 + 0.136Zx4 + 0.075Zx5+ 0.071Zx6

สุชญา โกมลวานิช และคณะ (2563, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลจำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลตามกรอบที่ได้สังเคราะห์จากเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 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

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา

ประสบการณ์การทางาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 351 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควร กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้เทคโนโลยี

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ

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

วราพร สินศิริ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ (2564, หน้า 129-144) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่อาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษาการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 78-186) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 โรงเรียน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 293 คนโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน

ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

บุษยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 190-191) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.96) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ดิจิทัล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสื่อสาร

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านความรู้ดิจิทัล ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. ความรู้ดิจิทัล 2. วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3. การสื่อสาร 4. ความร่วมมือ มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 169-173) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (rxy=.629) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.27376 และ 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน 2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เพื่อปรับปรุงการสอน เผยแพร่แนวทางการสอนที่ดีและผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสร้างความตระหนักและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 100-101) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษารับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 74-76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทางาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 136 คน จาก 15 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าที (t-test for independent samples) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทางานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ (2566, หน้า 45-58) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์

เพื่อ1) ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสื่อสาร 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรอบรมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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

Richardson and McLeod (2010, อ้างถึงใน เจษฎา ชวนะไพศาล, 2563, หน้า 66) ได้ศึกษาภาวะยุคดิจิทัลในโรงเรียนพื้นเมืองอเมริกา โดยมีแนวคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนชาวอเมริกันพื้นเมือง มีบทบาทที่แตกต่างกันในฐานะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลอินเดียที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาเพื่อเปิดสอนนักเรียนอเมริกันพื้นเมือง เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารเหล่านี้มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่แตกต่างกันในแต่ละด้านตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) อีกทั้งยังขาดองค์ประกอบหลายด้านที่ไม่มีไปตามมาตรฐานดังกล่าว และพบว่า การขาดการพัฒนาวิชาชีพ การขาดการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี การขาดแคลนผู้ประสานงานด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเป็นผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนพื้นเมืองอเมริกา

Mohd Izham Mohd Hamzah and others (2014, p. 278) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความสัมพันธ์กับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี

ของผู้บริหารโรงเรียนประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแนวทางในการปฏิบัติการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

Umut Akcil and others (2017, pp. 119-131) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปิดทางด้านเทคโนโลยีในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปิด การเป็นพลเมืองดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยี และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีนั้น มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นผู้นำแบบเปิด

England (2018, อ้างถึงใน ฤทธิกร โยธสิงห์, 2563, หน้า 66) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทางานของครู ขั้นตอนในการวิเคราะห์ ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบหลายขั้นตอน และมีคำถามวิจัย 5 คำถาม ใช้วิธีการวิจัยผสมระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในโรงเรียนชนบท 4 โรงเรียนของเมืองแคนซัส ซึ่งมีผู้บริหาร 2 คนที่มีส่วนร่วมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากการสัมภาษณ์ 4 ครั้ง และจากแบบสอบถาม 106 ฉบับ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบ 3 หัวข้อที่ซ้ำกันมากที่สุด คือ1) การพัฒนาวิชาชีพในยุคดิจิทัล 2) สื่อสังคมออนไลน์ในโรงเรียน และ 3) การขาดการเตรียมตัวและการฝึกฝนในระดับผู้บริหาร ในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณแสดงให้เห็นข้อ แตกต่างในครูที่เตรียมตัวสู่การพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูที่ทางานผ่านสื่อสังคมออนไลน์และครูที่ ไม่ได้ทางานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิจัยแสดงให้ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาวิชาชีพโดยการใช้ทวิตเตอร์ช่วยให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือและการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ข้อมูลนี้จะทำให้ เกิดการจัดการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย โดยรวบรวมข้อมูลการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักศึกษาในหลักสูตรภาวะผู้นำเพื่อการจัดเตรียมการพัฒนาอาชีพและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายต่อไป

Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018, pp. 177-187 อ้างถึงใน กนกกาญณ์ สุรันนา, หน้า 47) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ NETS-A จำนวน 5 ด้าน เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ การปรับปรุง

อย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ระดับผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู

Eberl & Drews (2021, pp. 122-134) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมัน ด้วยการสำรวจแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทางานร่วมกับเครือข่าย การพัฒนาโครงสร้างขององค์กรโดยเน้นเทคโนโลยีดิจิทัล การกำกับติดตามด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมพัฒนาและสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ตลอดจนการเป็นพี่เลี่ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและนอกประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทางานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและครู และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็น กลยุทธ์ที่สำคัญในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สามารถทำให้นักเรียน มีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทางานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 60 โรงเรียน มีประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,377 คน รวมทั้งหมด 2,502 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำณวณโดยใช้ตารางเทียบขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 680) อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี (2552, หน้า 96) จากประชากร 2,502 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,377 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครูผู้สอน จำนวน 318 คน รวม 335 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากตารางเทียบขนาดของ Krejcie and Morgan

3.1.2.2 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ (Stratified) แล้วสุ่มตัวอย่างจากตามสัดส่วนมากน้อยของจำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอนแต่ละขนาดโรงเรียน

3.1.2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างให้กระจายไปตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการจับสลากโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
เล็ก	3	3	34	1	6
กลาง	38	48	721	6	97
ใหญ่	9	24	414	3	56
ใหญ่พิเศษ	10	50	1,208	7	159
รวม	**60**	**125**	**2,377**	**17**	**318**
		2,502		**335**	

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเลือกตอบโดยถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 121)

5 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ทั้งในประเทศ และต่างประเทศจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อ

คำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ รายนามผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) นายไพรวัลย์ สมภูงา ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม 2) พระครูชัยรัตนากร ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และ 3) ดร.วิพลพร สุวรรณแสนทวี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความรงตามเนื้อหา
2) 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงหรือไม่ตรงตามเนื้อหา
3) -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 282) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 และ 0.91

3.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3.4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

3.4.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, สรชัย พิศาลบุตร, และส่งศักดิ์ ทิตาราม, 2554, หน้า 30)

เกณฑ์การแปลผลระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก
2.50 – 3.49	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อย
1.00 – 1.49	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, สรชัย พิศาลบุตร, และส่งศักดิ์ ทิตาราม, 2554, หน้า 30)

เกณฑ์การแปลผลระดับการบริหารงานวิชาการ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมาก
2.50 – 3.49	การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อย
1.00 – 1.49	การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำไปเทียบเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 130) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy)	ระดับความสัมพันธ์
0.81- 1.00	มีความสัมพันธ์สูง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.00 - 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์โดยวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยเพื่อดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 การหาค่าความสอดคล้อง(Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ไพศาล วรคำ, 2562)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122) คำนวณได้จากสูตร

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

$\int$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123-124) คำนวณได้จากสูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ $S.D$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการสร้างสมการพยากรณ์

3.6.3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (rxy) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 130) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

$\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

$\sum X^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

N แทน จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม

3.6.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ (Y) จากตัวแปรทำนาย k ตัว สมการทำนายเชิงเส้นตรง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 93)

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

สมการทำนาย : $Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k + e_i$ (คะแนนดิบ)

สมการผลการทำนาย : $Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k$ (คะแนนดิบ)

เมื่อ Y_i แทน ค่าคะแนนดิบของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) ที่ได้จากการทำนาย

a แทน ค่าคงที่ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2 \ldots b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X_i เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรทำนายอื่น ๆ ที่อยู่ในสมการแล้ว

$X_1, X_2 \ldots X_k$ แทน คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standard Score)

$$Z_Y = \beta_1 Z_{x1} + \beta_2 Z_{x2} + \ldots + \beta_k Z_{xk}$$

เมื่อ Z_Y แทน ค่าคะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ได้จากการทำนาย

$Z_{x1}, Z_{x2}, \ldots Z_{xk}$ แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรทำนาย ตัวที่ 1, 2, ... k

$\beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta Weight) หรือค่าการเปลี่ยนแปลงของ Y_i ในหน่วยมาตรฐาน เมื่อ X_i เปลี่ยนไป 1 หน่วย คะแนนมาตรฐาน โดยควบคุมตัวแปรทำนายอื่น ๆ ที่อยู่ในสมการแล้ว

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X_1	แทน	วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล
X_2	แทน	การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล
X_3	แทน	การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
X_4	แทน	การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล
X_5	แทน	การเป็นพลเมืองดิจิทัล
X	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล
Y_1	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y_2	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y_3	แทน	การวัดผลและประเมินผล
Y_4	แทน	การนิเทศการศึกษา
Y_5	แทน	การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
Y	แทน	การบริหารงานวิชาการ

p	แทน	ความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติ t ในการทดสอบสัมประสิทธิ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านและเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านและเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านและเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) และเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Enter Regression Method) ซึ่งเป็นวิธีที่คัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

(n=335)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	5.10
ครู	318	94.90
รวม	**335**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	224	66.90
สูงกว่าปริญญาตรี	111	33.10
รวม	**335**	**100.00**
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	25	7.50
5-10 ปี	104	31.00
11-15 ปี	136	40.60
16 ปีขึ้นไป	70	20.90
รวม	**335**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=335)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	25	7.50
ขนาดกลาง	126	37.60
ขนาดใหญ่	151	45.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	33	9.90
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และครู จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1)	4.47	0.68	มาก	3
2. การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2)	4.47	0.71	มาก	4
3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3)	4.53	0.66	มากที่สุด	1
4. การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	4.52	0.63	มากที่สุด	2
5. การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)	4.43	0.71	มาก	5
รวมเฉลี่ย	**4.48**	**0.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.66) รองลงมา คือ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.=0.63) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.=0.68) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.=0.71) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1)

ข้อที่	วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาและนำมากำหนดภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตของสถานศึกษา	4.66	0.76	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร	4.45	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.75	มาก	7
4	สถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	4.41	0.77	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรของสถานศึกษาในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	4.54	0.64	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลของตน	4.45	0.64	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.48	0.64	มาก	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริงโดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร	4.38	0.60	มาก	8
	รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาและนำมากำหนดภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.66, S.D.=0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรของสถานศึกษาในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.54, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริงโดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2)

ข้อที่	การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.86	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้แอพพลิเคชั่นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค google meet Zoom เป็นต้น	4.36	0.76	มาก	6
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา	4.09	0.90	มาก	8
5	สถานศึกษามีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.62	มากที่สุด	1
6	สถานศึกษาให้มีการจัดสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์	4.67	0.70	มากที่สุด	3
7	สถานศึกษาเผยแพร่กลยุทธ์ การปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์	4.53	0.66	มากที่สุด	5
8	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ	4.69	0.64	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.71**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) ใน

ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ สถานศึกษามีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D.=0.62) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D.=0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3)

ข้อที่	การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	0.66	มากที่สุด	6
2	สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายในสถานศึกษา	4.39	0.63	มาก	7
3	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์	4.37	0.65	มาก	8
4	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด	4
5	สถานศึกษามีการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.60	0.68	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แอพพลิเคชั่นกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
7	สถานศึกษาส่งเสริมการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับครู นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	4.59	0.70	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	4.68	0.66	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	**4.53**	**0.66**	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D.=0.66) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)

ข้อที่	การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.52	0.66	มากที่สุด	5
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพจความรู้ google classroom เป็นต้น	4.35	0.75	มาก	8
3	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.43	0.66	มาก	7
4	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย	4.56	0.70	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งสืบค้นที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียนอย่างเพียงพอ	4.58	0.54	มากที่สุด	2
6	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล รายวิชา และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.52	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอพลิเคชั่นบูรณาการกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.53	0.64	มากที่สุด	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	4.50	0.55	มากที่สุด	6
	รวมเฉลี่ย	**4.52**	**0.63**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล รายวิชา และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D.=0.52) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งสืบค้นที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.=0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพจความรู้ google classroom เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)

ข้อที่	การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.88	มาก	8
2	สถานศึกษาดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา	4.49	0.68	มาก	4
3	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านทางอีเมล์ เว็บบอร์ดของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์	4.66	0.52	มากที่สุด	1
4	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลกับประเด็นสังคม กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และจรรยาบรรณ	4.34	0.78	มาก	6
5	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการประเมินข้อมูล การส่งต่อข้อมูลข่าวสารหรือเรื่องราวต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.84	มาก	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
6	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น รู้กาลเทศะและใช้ความระมัดระวังในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์	4.60	0.67	มากที่สุด	2
7	สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการซื้อ-ขายสินค้าและทำธุรกรรมผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม	4.31	0.71	มาก	7
8	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	4.55	0.62	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	**4.43**	**0.71**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านทางอีเมล์ เว็บบอร์ดของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D.=0.52) รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น รู้กาลเทศะและใช้ความระมัดระวังในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.=0.88)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวม (Y)

การบริหารงานวิชาการ (Y)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.49	0.68	มาก	5
2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.57	0.65	มากที่สุด	3
3) ด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3)	4.60	0.67	มากที่สุด	2
4) ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	4.60	0.64	มากที่สุด	1
5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)	4.53	0.67	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	**4.56**	**0.66**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในภาพรวม (Y) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3) ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.67) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.=0.65) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) ($\overline{X}$ = 4.53, S.D.=0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.=0.68) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)**

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	4.48	0.60	มาก	4
2	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา	4.61	0.63	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรเพิ่มเติมตามเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้อง สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	4.26	0.84	มาก	5
4	สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.59	0.68	มากที่สุด	2
5	สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	0.64	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	**4.49**	**0.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.=0.63) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

สถานศึกษาส่งเสริมให้ สถานศึกษามี การจัดให้มีหลักสูตรเพิ่มเติมตามเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้อง สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)**

ข้อที่	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.56	0.56	มากที่สุด	4
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.61	0.67	มากที่สุด	2
3	สถานศึกษามีการใช้สื่อและเทคโนลยีดิจิทัลที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อย่างต่อเนื่อง	4.59	0.68	มากที่สุด	3
4	สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับนักเรียน	4.63	0.58	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษามีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.46	0.74	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	**4.57**	**0.65**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D.=0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D.=0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3)**

ข้อที่	ด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3)	(n=430)		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.62	0.61	มากที่สุด	3
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.70	0.58	มากที่สุด	1
3	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอพลิเคชั่นที่ทันสมัยในการวัดและประเมินผล	4.65	0.76	มากที่สุด	2
4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกหลักฐานด้านการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน	4.44	0.64	มากที่สุด	5
5	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.56	0.75	มากที่สุด	4
	รวมเฉลี่ย	**4.60**	**0.67**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการวัดผลและประเมินผล (Y_3) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.70, S.D.=0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอพลิเคชั่นที่ทันสมัยในการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D.=0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกหลักฐานด้านการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)**

ข้อที่	ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา	4.65	0.76	มากที่สุด	2
2	สถานศึกษาสร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน	4.46	0.64	มาก	5
3	สถานศึกษาใช้การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการและการเรียนการสอนและของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ	4.53	0.64	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ	4.78	0.57	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษามีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศของสถานศึกษา	4.55	0.61	มากที่สุด	3
	รวมเฉลี่ย	**4.60**	**0.64**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการนิเทศการศึกษา (Y_4) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.57) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D.=0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)**

ข้อที่	ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	4.66	0.52	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษาจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย	4.42	0.83	มาก	5
3	สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	4.52	0.66	มากที่สุด	3
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร มีการรวบรวมแหล่งสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.52	0.67	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5)	ระดับพฤติกรรม		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
5	สถานศึกษามีการดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	4.52	0.65	มากที่สุด	2
	รวมเฉลี่ย	**4.53**	**0.67**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ สถาศึกษามีการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือกการใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D.=0.52) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.=0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.=0.83)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1	0.872**	0.882**	0.747**	0.817**	0.897**
X_2		1	0.926**	0.939**	0.879**	0.961**
X_3			1	0.837**	0.847**	0.944**
X_4				1	0.911**	0.915**
X_5					1	0.920**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ ระหว่าง 0.897 - 0.961 และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงไปต่ำ ดังนี้ ได้แก่ การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) อยู่ในระดับสูง ไปในทิศทางบวก r_{xy}= 0.961 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) r_{xy} = 0.944 การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)r_{xy} = 0.920 การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) r_{xy} = 0.915 และต่ำที่สุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) r_{xy} = 0.897

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ (SE_b) ค่าสถิต t (t-Value) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) และค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (a) โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Enter Regression Method) ซึ่งเป็นวิธีที่คัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบปกติ (Enter Multiple Regression)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	p-value
1) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4)	.297	.032	.281	9.165	.000*
2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2)	.279	.056	.278	4.997	.000*
3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3)	.205	.031	.210	6.603	.000*
4) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5)	.142	.028	.147	5.141	.000*
5) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1)	.129	.052	.118	2.495	.013*
R= 0.983, R^2 = 0.965, F = 1832.129**					
SE_{est} = 0.10783, a = 0.965, p-value = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression Method) ของภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.983 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 96.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.10783 และสามารถสร้างสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_4X_4 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + b_1X_1$$

$$Y = 0.965+0.297X_4+0.279X_2+0.205X_3+0.142X_5+0.129X_1$$

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = \beta_4 Z_4 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_4 + \beta_5 Z_5 + \beta_1 Z_1$

$Z = 0.281Z_4 + 0.278Z_2 + 0.210Z_3 + 0.147Z_5 + 0.118Z_1$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.63) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.68) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.71) อันดับสุดท้าย คือ การเป็นพลเมืองดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.71)

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.67) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.=0.65) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D.=0.67) อันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.=0.68)

5.1.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ ระหว่าง 0.897 - 0.961 และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงไปต่ำ ดังนี้ ได้แก่ การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง(r_{xy}= 0.961) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (r_{xy} = 0.944) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (r_{xy} = 0.920) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (r_{xy} = 0.915) และต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (r_{xy} = 0.897)

5.1.3 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter Regression Method) ของภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.983 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 96.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.10783 ผลรายด้านของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มากที่สุดคือ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) (B = .297) รองลงมา คือ การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) (B = .279) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) (B = .205) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) (B = .142) และน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) (B = .129) ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำ

ดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$Y = a + b_4X_4 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + b_1X_1$

$Y = 0.965+0.297X_4+0.279X_2+0.205X_3+0.142X_5+0.129X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$Z = \beta_4Z_4 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3 + \beta_5Z_5 + \beta_1Z_1$

$Z= 0.281Z_4 + 0.278Z_2 + 0.210Z_3 + 0.147Z_5 + 0.118Z_1$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถแสดงวิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและการทำงานเป็นทีมที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ไปประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน มีการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย อีกทั้งมีแหล่งเรียนรู้แหล่งสืบค้นที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียนอย่างเพียงพอ อีกทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีพันธกิจที่ให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด รวมทั้งการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ครูนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิด สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 นั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษาและทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559, หน้า 223) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่องค์กรทางการศึกษานั้น มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน และจะเกิดขึ้นได้นั้นอยู่ที่ผู้นำองค์กร ผู้นำจำเป็นที่จะต้องสั่งสมพัฒนาและแสวงหาให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะทางการบริหารศึกษาที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตือรือร้นที่จะทำความเข้าใจผู้เรียนในยุคนี้ และหาแนวทางใหม่ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดีผล (2565, หน้า 74) ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาของ (NETS-A) จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง และพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนของครู

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา และขอบข่ายด้าน

ต่าง ๆ ของงานวิชาการจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ถือได้ว่างานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการการสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพแวดล้อมเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งสถานศึกษามีการวางแผนนิเทศภายใน ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศของสถานศึกษา เพื่อจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ ใช้การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการและการเรียนการสอนและของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียน ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 3) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการทำกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน อีกทั้ง ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีนั้นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ ว่าจะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพมีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อให้นักเรียนได้นำไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคม และยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำขององค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา บุราณรมย์ (2560, หน้า 93) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา ทัพธานี (2556, หน้า 120) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.65 – 3.80) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านวัดผลและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตามลำดับ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร สินศิริ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ (2564, หน้า 130) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่อาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5.2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประยุกต์กับการทำงานในทุกด้านมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น ในการสื่อสาร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ นำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้มาประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นส่วนที่สนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ (2566, หน้า 10) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย7องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมด้านการสร้างโอกาสด้านการประชาสัมพันธ์ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างภาพลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ฤทธิกร โยธสิงห์ และคณะ (2564, หน้า 151) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประชาสัมพันธ์ 2) ด้านการสร้างภาพลักษณ์ 3) ด้านการผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 5) ด้านการปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ และ 6) ด้านการสร้างโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 100-101) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษารับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.3 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter Regression Method) ของภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล (X_4) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล (X_2) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (X_3) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (X_5) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.983 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 96.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.10783 ผลรายด้านของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) ของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดคือ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล รองลงมา คือ การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ การเป็นพลเมืองดิจิทัล และน้อยที่สุดคือวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการณ์

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีเข้ารับการอบรม และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสามารถเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย หรือการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาและสนับสนุนการจัดการเรียนเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น สร้างความเข้าใจและติดต่อสื่อสารร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 129) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปบูรณาการกับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ของครู หากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปบูรณาการในการจัดการศึกษา และมีภาวะผู้นำดิจิทัลแล้วนั้นจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ห้องเรียนของครู โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ที่จำเป็นทั้งความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหารายวิชา และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดีแล้ว แล้วบูรณาการความรู้ทั้งสามส่วนนี้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุวรรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 238) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 101) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563, หน้า 106) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ได้โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 86.1 และสอดคล้องกับ กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 169-173) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

โรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.27376

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศเรียนรู้ ให้ครูและบุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีการให้ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีผ่านเครือข่ายดิจิทัลทั้งประเด็นสังคม กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา อันจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเป็นพลเมืองดิจิทัลอย่างยั่งยืน

2) ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยเท่าทันการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลให้เกิดขึ้น สร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นเรื่องปกติในสถานศึกษาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลภายในองค์กร สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารต่อไป

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา.* ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2546). *รายงานการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กวี วงศ์พุฒ. (2535). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฆนัท ธาตุทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2560). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพ: ปัญญาชน.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา* กรุงเทพ: ปัญญาชน.

ทัสนี วงศ์ยืน. (2555). *การบริหารงานวิชาการ.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีทางการสอน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิคม ชมพูหลง. (2545).*วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด.. (2555). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

_____. (*2558*). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

บุญศรี พรหมมาพันธุ์ , สรชัย พิศาลบุตร, และ ส่งศักดิ์ ทิตาราม. (2554). *การใช้สถิติเชิงบรรยายในเอกสารการสอนชุดวิชาสถิติวิจัยและประเมินผลการศึกษา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรสวัสดิ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ.* จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2545). *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2555). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒประสานมิตร.

พิสณุ ฟองศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ไพศาล วรคำ. (2554). *การวิจัยทางการศึกษา.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ภานุมาศ จันทร์ศรี และดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. ใน : จิณณวัตร ปะโคทัง, บรรณาธิการ (หน้า76-85). *การประชุมสัมมนาทางวิชาการในการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและการบริหารสัมพันธ์.* กรุงเพทพฯ: สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2562). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ . (2552). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545*). เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา แช่มช้อย (2561). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) . *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ประกาศ เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกรินทร์ สี่มหาศาล. (2545). *หลักสูตรสถานศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

Bass, B. M. (1981). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free.

Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free.

Brooom,L&Selznick, P. (1977). *Sociology*. New York, NY: Harper & Row.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Raw.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills. Mason,* OH: South-Western/Cengage.

Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). *Digital Leadership-Mountain or Molehill*. A Literature Review. Germany: Leuphana University Lüneburg, Institute of Information Systems, Lüneburg.

Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education* (4th ed.). New York: Harper and Row.

Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2001*). Leadership: Theory Application Skill Development*. Wahington: South - Western College.

Ribble, B., & Ross. (2004). *Addressing appropriate technology behavior*. Learning & Learning with Technology.

Sergiovanni, T. J., & Moore, J. H. (1989). *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count.* Boston: Allyn & Bacon.

Tyler Ralph W (1949). *Basic Principia of Curriculum and Instruction*. Chicago: the University of Chicago press.

Taba Hilda. (1962*). Curriculum Development : theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & World, Ine.

Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal : Creative leadership*. Boston: Allyn and Bacon.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กิตติพงษ์ กาญจน์สำเริง. (2558*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กนกกาญณ์ สุรันนา. (2564). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* การศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กนกวรรณ ภาณุฑัต. (2555). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระยอง.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรทิพย์ ศกุนตานุรักษ์. (2554). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กวินท์ บินสะอาด. (2565). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จุฑาณัฐ สุภาพ. (2555). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แจ่มใส กรมรินทร์. (2556). *การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล เขต 5*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทัศวรรณ์ ชัยฉลาด และสีจีวรรณ ทรรพวสุ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง และบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการ ประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นายปอส์ ไกรวิญญ์ (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2549). *อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา กระจ่างโพธิ์. (2550). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี* . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปรารถนา ตันติกุลไพบูลย์. (2555*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ปริศนา สำเนียงแจ่ม. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วงจรคุณภาพ.* ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พงศกร อดุลพิทยาภรณ์ . (2555). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน สู่การเป็นโรงเรียนมาตฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชราภรณ์ โตแก้ว. (2554). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.* ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

พัชรีวรรณ ช่างโม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนัชกร พองาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรนภา บุราณรมย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภัทรวดี พรมต๊ะ. (2553). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนลูกรักเชียงของอำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย.* การศึกษาโดยอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ภูรีรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565*). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระสาขาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ราตรี สอนดี. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล. (2563). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรุตม์ ทวีศรี. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสู่องค์การประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิศวะ ผลกอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศรัณย์นภา ทัศนัยนา. (2557). *การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิวพร ละหารเพชร.(2562). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุ คไทยแลนด์ 4.0. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018" ครั้งที่ 2.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุชาดา ศิริสุวรรณ. (2554). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระดับมัธยมศึกษา อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.* การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุพรรษา ทัพธานี. (2556). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบึงกาฬ.* การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภา สกุลเงิน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหลังการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5* ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมศักดิ์ จีวัฒนา. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรนันท์ นิ่มนุช. (2550). *ความคิดเห็นการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูปฐมวัยในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาปฐมวัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Boonchan, B. (2011). *A structural equation model of technology leadership for basic school administrators*. Doctor of philosophy in educational administration, Khon Kaen university.

Nak Ai, N. (2006). *The factors of E-Leadership characteristics and factors affecting E-Leadership effectiveness for basic education principals.* Doctor of Education, Srinakharinwirot University.

Phetmalaikul, T. (2017.) *Academic administration and management to enhance earners' skills and characteristics in the 21st Century*.

3) บทความในวารสาร

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ. (2561). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 4*(1), 193 - 206.

ขัตติยา ด้วงสำราญ. (2564*).* ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปะการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 5*(2), 505.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีษะเกษ, 15*(2), 50-64.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำที่เรียกว่า Digital Leader ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. *HR Society Magazine. 15*(172), 20-23.

ณรงค์ พิมสาร บังอร โกศลปริญญา และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563*).* บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7*(2), 315-324.

ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7*(1), 217-225.

ธนกฤต พราหมณ์นก. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17*(1), 95-107.

มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 11*(2), 10-11.

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์ กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 15*(38), 224-240.

วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2563). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ , 4*(1), 43-54.

วราพร สินศิริ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.*วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7*(3), 129-146.

ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร, 37*(1), 203 -222.

สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 20*(2), 59 - 68.

สุชญา โกมลวานิช และคณะ. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. ใน สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 700-708.

สุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 18*(1), 45-58.

สุราษฎร์ พรมจันทร์. (2554). รูปแบบการฝึกอบรม วิธีดำเนินการวิจัยและการจัดทำรายงานการวิจัยโดยใช้กระบวนการสอรรูปแบบ MIAP สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 2*(1), 29-34.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. *วารสารวิชาการ, 5*(8), 25-31.

ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3*(1), 99-109.

Kim Kyo Mook. (2009). Digital Leadership for High School Classroom Management. *Assumption University of Thailand, 1*(1), 21-34.

Krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement, 30*(3), 607-608.

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

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

Umut Akcil and Others. (2017). An Examination of Open and Technology Leadership in Managerial Practices of Education System. *EURSSIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, 13*(1), 119-131.

Yee, D. L. (2000). Image of school principal's information and Communication technology leadership. *Journal of Information Technology for Teacher Education, 9*(3), 287-302.

Zhu. (2016). The plant cells. *Journal Description, 18*(9), 102.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2544). *บทบาท ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566, จาก https://dictionary.orst.go.th/

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2560). *ภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2565. จาก http://www.baanjomyut.com.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ.* สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565, จากhttps://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/03/Final-Paper.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (2565). *แนวทางพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566, จาก https://secondary27.go.th/about/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2565). *การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2565.* สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2566, จาก https://personnel.obec.go.th/home/wpข content/uploads/2022/06/1.- % E0 % B8 % A7 - 3 2 4 6 - % E0 % B9 % 8 1 % E0 % B8 % 8 8 % E0 % B9 % 8 9 % E0 % B8 % 8 7 - %E0%B8%AA%E0%B8%9E%E0%B8%97.%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%81%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%95.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร. (2566). *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230430130133_74880.pdf

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โครงการสานพลังประชารัฐ*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565, จาก http://www. trueplookpanya.com

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม2565, จาก http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/52232

De Waal, A. A. (2016). *What Makes a High-Performance Organizations?*. Retrieved May 20, 2022, from: https://www.hpocenter.net/connaissanceset-inspiration



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร ดร.

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พระครูสัญญาบัตร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเหนือ
- วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

2) ดร.วิพลพร สุวรรณแสนทวี

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

3) นายไพรวัลย์ สมภูงา

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๑๐๐๗/๓ **วันที่** ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

รับเมื่อวันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๐๗๓ **วันที่** ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รับทราบ/พิจารณาแล้ว/เห็นชอบ

(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๐๐๕๗

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายไพรวัลย์ สมภูงา

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องเมือ (Try – out)

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

ที่ อว ๗๘๓๗/ว๐๙๐๖

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) " มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๘๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษา

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๖๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองวิทยายน

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษา ๒

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนดูกอึ่งประชาสามัคคี

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสูงประชาสรรค์

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๑๖๖

เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนขัติยะวงษา

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๑๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสูงยางวิทยาประชาสรรค์

ด้วย นายไสว วีระพันธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (LEADERSHIP IN THE DIGITAL AREA AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๕ ๔๕๑๒๕๕๙

ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ระดับ แต่ละคะแนนมีช่วง คะแนนที่เท่ากันจากคะแนนเต็ม 5 มากที่สุดถึงคะแนน 1 น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจาก 5 ประเด็น ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และการเป็นพลเมืองดิจิทัล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ระดับ แต่ละคะแนนมีช่วง คะแนนที่เท่ากันจากคะแนนเต็ม 5 มากที่สุดถึงคะแนน 1 น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจาก 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความ และขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลเสียใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะช่วยให้งานวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายไสว วีระพันธ์
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทรศัพท์ : 085-4512559
อีเมลล์ : kruwai2007@gmail.com

ลิ้งแบบสอบถาม Google Form

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครู

2. ระดับการศึกษาของท่าน

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

( ) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

( ) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จากการปฏิบัติ หน้าที่ 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ที่แสดงว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	**ภาวะผู้นำดิจิทัล**	**ระดับพฤติกรรม**				
		5	4	3	2	1
0	การดำเนินการตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย		✓			

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบรอบด้าน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน มียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่ชัดไว้รองรับ และให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริง

การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวางแผนในการสื่อสาร โดยเลือกรูปแบบ เครื่องมือ และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุด เพื่อการนำเสนอสารสนเทศอย่างมีความหมาย มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรหรือกลุ่มที่มีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ต หลากหลายช่องทางมีการทางานร่วมกันหรือลงมือทำกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในหลายด้าน โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกันมีความร่วมมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้

การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาสู่ความเป็นต้นแบบครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพ จัดสรรงบประมาณ สร้างบรรยากาศการทำงาน ให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเท่าทันยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ

การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศเรียนรู้ ให้ครูและบุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีการบริหารจัดการ กำกับตนเองได้ รวมถึงรู้เท่าทันและสามารถปกป้องตนเองและผู้อื่นจากความเสี่ยงต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างจริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล รวมทั้งเคารพสิทธิตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาและนำมากำหนดภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
4.	สถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรของสถานศึกษาในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลของตน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริงโดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงาน โครงการขององค์กร					
2. การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้แอพพลิเคชั่นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน เช่น ไลน์(Line) เฟสบุ๊ค (Facebook) กูเกิ้ล(google) มีท(Meet) ซูม(Zoom) เป็นต้น					
4.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา					
5.	สถานศึกษามีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	สถานศึกษาให้มีการจัดสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์					
7.	สถานศึกษาเผยแพร่กลยุทธ์ การปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์					
8.	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ					
3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ						
1.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล					
2.	สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายในสถานศึกษา					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์					
4.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา					
5.	สถานศึกษามีการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แอพพลิเคชั่นกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
7.	สถานศึกษาส่งเสริมการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับครู นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ					
4. การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล						
1.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน					
2.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพจความรู้ google classroom เป็นต้น					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย					
5.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งสืบค้นที่ทันสมัยเข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียนอย่างเพียงพอ					
6.	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล รายวิชา และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอพลิเคชั่นบูรณาการกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
5. การเป็นพลเมืองดิจิทัล						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
2.	สถานศึกษาดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านทางอีเมล์ เว็บบอร์ดของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์					
4.	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลกับประเด็นสังคม กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและจรรยาบรรณ					
5.	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการประเมินข้อมูล การส่งต่อข้อมูลข่าวสารหรือเรื่องราวต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม					
6.	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น รู้กาลเทศะและใช้ความระมัดระวังในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์					
7.	สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการซื้อ-ขายสินค้าและทำธุรกรรมผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม					
8.	สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จากการปฏิบัติหน้าที่ 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ที่แสดงว่าการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมาก
3 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ข้อ	**การบริหารงานวิชาการ**	**ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด**				
		5	4	3	2	1
0	การดำเนินการตามหน้าที่ที่มอบหมาย		✓			

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน องค์ประกอบหลักของการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วางแผน ออกแบบ ติดตาม และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม โดยคำนึงถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้เรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน

การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดมาตรฐาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักการที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเรียน การวัดผลประเมินผล การออกเอกสารรับรองผลการเรียน และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องผลการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และสภาพผู้เรียน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการจัดการสารสนเทศข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ผ่านการสร้างความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ การใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและการสอน รวมถึงการจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งยังมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาและบุคลากรศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพของสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษายังสนับสนุนการจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลาย พร้อมกับการรวบรวมแหล่งข้อมูลและสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้งานของบุคลากรเพื่อให้การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้					
2.	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรเพิ่มเติมตามเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้อง สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้					
4.	สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
5.	สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1.	สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
2.	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3.	สถานศึกษามีการใช้สื่อและเทคโนลยีดิจิทัลที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อย่างต่อเนื่อง					
4.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับนักเรียน					
5.	สถานศึกษามีการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
3. การวัดผลและประเมินผล						
1.	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ					
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา					
3.	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอพลิเคชั่นที่ทันสมัยในการวัดและประเมินผล					
4.	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกหลักฐานด้านการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน					
5.	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
4. การนิเทศการศึกษา						
1.	สถานศึกษามีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา					
2.	สถานศึกษาสร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน					
3.	สถานศึกษาใช้การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการและการเรียนการสอนและของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ					
4.	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ					
5.	สถานศึกษามีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับพฤติกรรม 5 มากที่สุด--->1 น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
5. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
1.	สถาศึกษามีการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา					
2.	สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย					
3.	สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น					
4.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร มีการรวบรวมแหล่งสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
5.	สถานศึกษามีการดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

นายไสว วีระพันธ์

ภาคผนวก ฉ
ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
นายไสว วีระพันธ์

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษาและนำมากำหนดภาพที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาวิเคราะห์บริบทขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายและข้อตกลงร่วมกันกับบุคลากรของสถานศึกษาในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลของตน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัล						
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อออนไลน์ในการวางแผนงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้แอพพลิเคชั่นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน เช่น ไลน์(Line) เฟสบุ๊ค (Facebook) กูเกิ้ล(google) มีท(Meet) ซูม(Zoom) เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. สถานศึกษามีการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เพจเฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม เป็นต้น สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. สถานศึกษาให้มีการจัดสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. สถานศึกษาเผยแพร่กลยุทธ์ การปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ						
17. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
18.สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. สถานศึกษามีการการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แอพพลิเคชั่นกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. สถานศึกษาส่งเสริมการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับครู นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการศึกษาดูงานเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างวิถีการเรียนรู้ดิจิทัล						
25. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพจความรู้ google classroom เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
28. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
29. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งสืบค้นที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายไว้บริการผู้เรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล รายวิชา และรายกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้แอพลิเคชั่นบูรณาการกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูลและเผยแพร่ผลงานวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
การเป็นพลเมืองดิจิทัล						
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34. สถานศึกษาดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านทางอีเมล์ เว็บบอร์ดของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
36. สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลกับประเด็นสังคม กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และจรรยาบรรณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
37. สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการประเมินข้อมูล การส่งต่อข้อมูลข่าวสารหรือเรื่องราวต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38. สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น รู้กาลเทศะและใช้ความระมัดระวังในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39. สถานศึกษาส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการซื้อ-ขายสินค้าและทำธุรกรรมผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40. สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีผ่านเครือข่ายดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ สถานศึกษามี การจัดให้มีหลักสูตรเพิ่มเติมตามเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6. สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษามีการใช้สื่อและเทคโนลยีดิจิทัลที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
9. สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และแหล่งสืบค้นที่ทันสมัยและเพียงพอสำหรับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. สถานศึกษามีการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การวัดผลและประเมินผล						
11. สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอพลิเคชั่นที่ทันสมัยในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการออกหลักฐานด้านการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การนิเทศการศึกษา						
16. สถานศึกษามีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. สถานศึกษาสร้างความตระหนัก ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
18. สถานศึกษาใช้การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาการและการเรียนการสอนและของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. สถานศึกษามีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
21. สถาศึกษามีการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร มีการรวบรวมแหล่งสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. สถานศึกษามีการดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

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

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

ภาคผนวก ช
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	40

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	25

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product moment correlation of coefficient)

Correlations

		x01	x02	x03	x04	x05	ytt
x01	Pearson Correlation	1	.872**	.882**	.747**	.817**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335
x02	Pearson Correlation	.872**	1	.926**	.939**	.879**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335
x03	Pearson Correlation	.882**	.926**	1	.837**	.847**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335
x04	Pearson Correlation	.747**	.939**	.837**	1	.911**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335
x05	Pearson Correlation	.817**	.879**	.847**	.911**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	335	335	335	335	335	335
Ytt	Pearson Correlation	.897**	.961**	.944**	.915**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	335	335	335	335	335	335

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบปกติ
(Enter Multiple Regression)

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x05, x01, x03, x04, x02[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: ytt

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983[a]	.965	.965	.10783

a. Predictors: (Constant), x05, x01, x03, x04, x02

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.516	5	21.303	1832.129	.000[b]
	Residual	3.825	329	.012		
	Total	110.341	334			

a. Dependent Variable: ytt

b. Predictors: (Constant), x05, x01, x03, x04, x02

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.165	.062		-2.645	.009
	x01	.129	.052	.118	2.495	.013
	x02	.279	.056	.278	4.997	.000
	x03	.205	.031	.210	6.603	.000
	x04	.297	.032	.281	9.165	.000
	x05	.142	.028	.147	5.141	.000

a. Dependent Variable: ytt



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : ไสว วีระพันธ์

วัน เดือน ปีเกิด : วันอาทิตย์ ที่ 11 ธันวาคม พุทธศักราช 2526

ชาติภูมิ : ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 94 บ้านตลาด หมู่ที่ 12 ตำบลบัวแดง
อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
E-mail : kruwai2007@gmail.com
Tel. Mobile : 085-4512559
ID. Line : sw1112

การศึกษา : ปริญญาตรี วท.บ. (ฟิสิกส์)
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พุทธศักราช 2549
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พุธศักราช 2550
ปริญญาโท ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น พุทธศักราช 2554

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปทุมรัตต์พิทยาคม
254 หมู่ที่ 1 ตำบลบัวแดง อำเภอปทุมรัตต์
จังหวัดร้อยเอ็ด 45190
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด