



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ฉัตรทริกา สุขแสน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER LOEI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

CHATTARIKA SUKSEN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ฉัตรทริกา สุขเสน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ฉัตรทริกา สุขเสน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิงใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า :

1.ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน และ

จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารควรนำแนวคิดเกี่ยวกับดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน รู้ถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านดิจิทัล วางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษาให้เป็นปกติ สนับสนุนครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาในการเข้าร่วมอบรมการใช้ดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารและการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพให้ก้าวทันโลกดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, แนวทางพัฒนา, ผู้บริหาร



ABSTRACT

Independent study Topic	DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	CHATTARIKA SUKSEN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.

The purposes of this research were to 1) to study the level of Digital Leadership of School Administrators under Loei primary education service area office 2 2) Compare the level digital leadership of School Administrators under Loei primary education service area office 2 by Position working experience and School size 3) Studying guidelines for development Digital Leadership of School Administrators under Loei primary education service area office 2. The sample group consisted of 302 administrators and teachers. The minor thesis tools were a 5-level rating scale questionnaire and semi-structured interview form. Data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, standard deviation. Reference statistics used t-test and One-way ANOVA with statistical significance set at the 0.05 level.

The research findings revealed that:

1) Leadership level of Digital Leadership of School Administrators under Loei primary education service area office 2 overall and each aspect at high level. While considering in each aspect, it was found that the highest mean level was Digital Communication, Digital Literacy, Creating a Digital Learning Culture, Digital Vision and Digital Organizational Development respectively.

2) Comparison of the Leadership Level of Digital Leadership of School Administrators under Loei Primary Education Service Area Office 2 according to the opinions of administrators and teachers that is classified by position, it was found that there was no difference, When considering each aspect, it was found that Aspect 1, Digital Vision, Aspect 4, Creating a Digital Learning Culture, and Aspect 5, Digital Organizational Development, showed a statistically significant difference at the 0.05 level. classified according to it was found that there was difference and classified by school size, it was found that there was no difference Statistically When considering each aspect, it was found that Aspect 3, Digital Literacy, showed a difference significant at the 0.05 level.

3) The guideline for development Leadership level of Digital Leadership of School Administrators under Loei primary education service area office 2 Administrators should incorporate digital concepts into their operations. School administrators should integrate digital concepts into their operations. They should act as leaders in promoting the effective use of digital technologies, selecting appropriate tools for different tasks while understanding the advantages and limitations of each technology. Administrators should utilize digital technology to improve and enhance various processes within the school, foster innovation, and establish a clear direction for digital transformation. This includes strategic planning, promoting digital literacy, and cultivating a digital learning culture making technology integration a standard practice within the school. Additionally, administrators should support teachers and educational staff in participating in digital technology training to elevate the quality of management and teaching, ensuring the school keeps pace with the modern digital world.

Keywords: Digital Leadership, Development approaches, Administrator



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอกราบขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริโร,ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจ็ยรวนนท์อุทิศ 3 ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น และนายมีชัย โสกันทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผศ.ดร. ชัยณพวงศ์ ศรจันทร์ ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล และดร.กรรณิกา ไวโสภา คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจกับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา จนประสบผลสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ฉัตรทริกา สุขแสน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2. คำถามการวิจัย.....	3
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4. สมมติฐานการวิจัย	4
1.5. ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.1.1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.1.2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	13
2.1.3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	15
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	16
2.2.1. ความหมายของผู้นำ.....	16
2.2.2. ความหมายของภาวะผู้นำ	18
2.2.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ	23
2.3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล	24
2.3.1. ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล	24

2.3.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	27
2.3.3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	31
2.3.4. การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล.....	41
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา.....	51
2.4.1. ความหมายของแนวทางพัฒนา.....	51
2.5. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2..	54
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
2.6.1. งานวิจัยในประเทศ.....	60
2.6.2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	63
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	66
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.3. การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	69
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	119
5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	126
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	143
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	148
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out).....	155

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis).....	159
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อวิจัย	162
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล	173
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสัมภาษณ์.....	175
ภาคผนวก ฌ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient).....	181
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	184



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 41
ตารางที่ 3.1	ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง 67
ตารางที่ 3.2	ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม ขอแบบสอบถาม..... 71
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน..... 78
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน.....79
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....80
ตารางที่ 4.4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและราย ด้าน ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....81
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการรู้ดิจิทัล.....83
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและราย ด้าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล.....84

ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล.....85
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....87
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....88
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....90
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการรู้ดิจิทัล..... 91
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล..92
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล..... 94
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 ประสพการณ์ทำงาน.....95
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสพการณ์ทำงาน..... 96

ตารางที่ 4.16	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม.....	97
ตารางที่ 4.17	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	98
ตารางที่ 4.18	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....	98
ตารางที่ 4.19	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความรู้ดิจิทัล.....	99
ตารางที่ 4.20	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล.....	100
ตารางที่ 4.21	ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนา องค์กรด้วยดิจิทัล.....	100
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	101
ตารางที่ 4.23	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	102

ตารางที่ 4.24	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการสื่อสารดิจิทัล.....	103
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการรู้ดิจิทัล.....	105
ตารางที่ 4.26	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล.....	106
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการพัฒนองค์กรด้วยดิจิทัล.....	108
ตารางที่ 4.28	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	114



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	7
ภาพที่ 5.1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	126



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศระยะ 20 ปีที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 1) ปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและการทำงานของทุกคน ในบริบทของสถานศึกษา เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารงานในโรงเรียนและจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (กัลยาณุ เพชรภรณ์, 2563) และสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้ผู้เรียน ครูผู้สอนในยุคดิจิทัลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562, หน้า 9) นอกจากนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่าง

เหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561, หน้า 238) และมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล

ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวข้างต้นภายในองค์กร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคแห่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 75)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (จันทนา แสนสุข, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาโดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 152 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา 1,390 คน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567) มีหน้าที่หลักในจัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา รวมถึงนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจงานดิจิทัลแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแล จึงทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทักษะดิจิทัล ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันย่อมสร้างขวัญ

กำลังใจ ความเลื่อมใส และศรัทธาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

- 1.2.1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด
- 1.2.2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่
- 1.2.3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1.3.1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 1.3.2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
- 1.3.3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

- 1.4.1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน
- 1.4.2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน
- 1.4.3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัล ตามแนวคิดของ จินฉนวน ปะโคทั้ง (2561, หน้า 306), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6), ชุตติรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562, หน้า 15-18), ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118): ITU (2020 : p. 4-5), ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289), สุชนา โกมลวานิช (2563, หน้า 5), จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43), ดาวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 179-183), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 886-893), Elliott (2017, p. 3), Tran (2017) 12. Zhu (2017), Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187), Sheninger (2019, หน้า 78)) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 5 ด้าน

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล
- 3) ด้านการรู้ดิจิทัล
- 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
- 5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

1.5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน จำนวนทั้งหมด 1,390 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ระหว่าง 10 – 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

1.3 ขนาดของโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

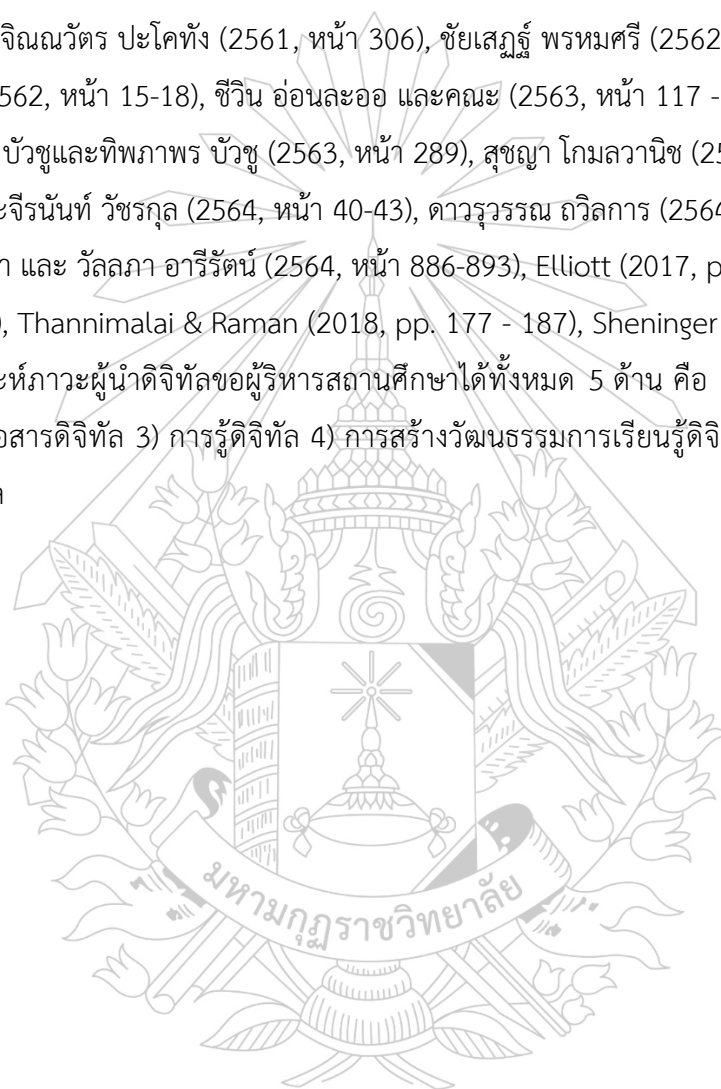
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2.2 การสื่อสารดิจิทัล
- 2.3 การรู้ดิจิทัล
- 2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
- 2.5 การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

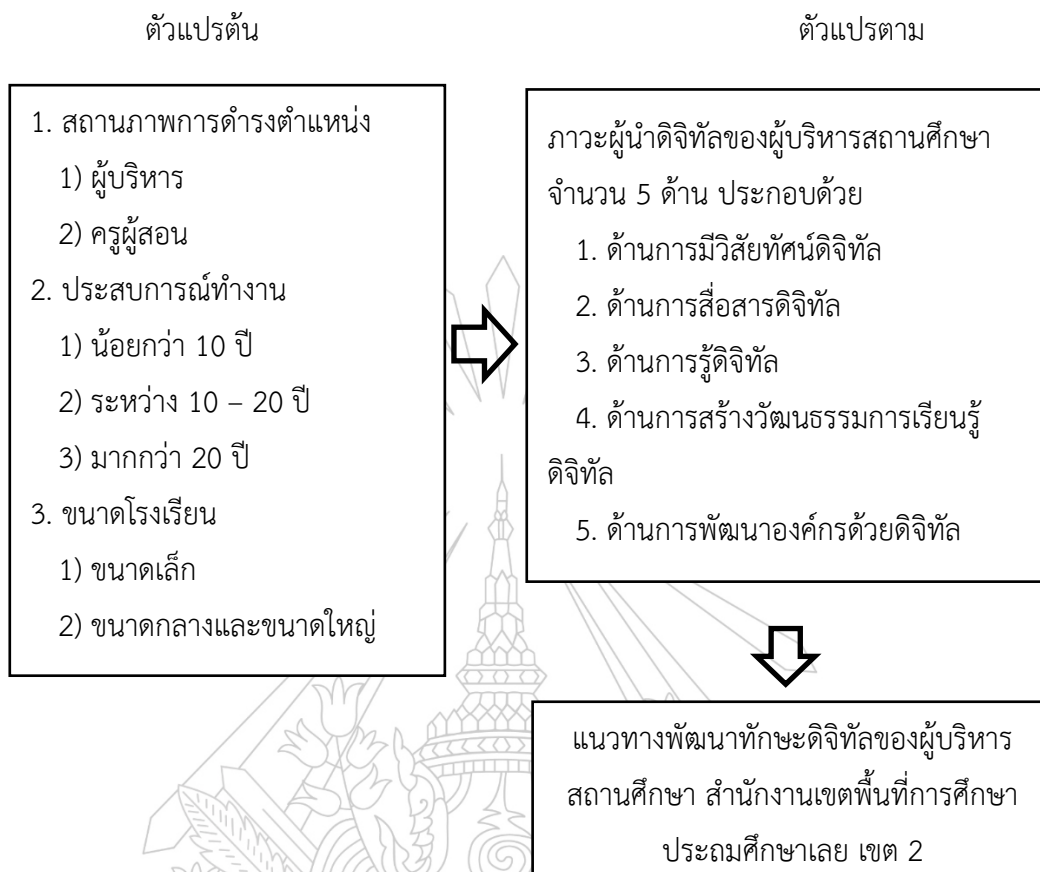
1.6. ขอบเขตของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดของ จินฉัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 306), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6), ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562, หน้า 15-18), ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118): ITU (2020 : p. 4-5), ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289), สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5), จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43), ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 179-183), เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886-893), Elliott (2017, p. 3), Tran (2017) 12. Zhu (2017), Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187), Sheninger (2019, หน้า 78)) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) การรู้ดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล



1.1 รูปภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ความสามารถหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็น ระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความ เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา เป็นผู้นำส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรม ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนภายในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความ ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัดได้จาก ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.7.2.1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตการดำเนินงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการมองเห็น แนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนานตนเอง รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและ สร้างนวัตกรรม

1.7.2.2 การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สื่อสารประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้การสื่อสาร และการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.3 การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.7.2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในองค์กร จนเกิด เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน

1.7.2.5 การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

1.7.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

1.7.4 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน

1.7.4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567

1.7.4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ได้แก่ ครู และครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567

1.7.6 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยนับเป็นปี ดังนี้

1.7.6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

1.7.6.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี

1.7.6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

1.7.7 ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1.7.7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน

1.7.7.2 ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 คนขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดเลย มีพื้นที่ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอผาขาว อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอภูหลวง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 152 โรงเรียน

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ทำให้ทราบระดับภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.8.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.8.3 นำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายของการพัฒนา

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

วัฒนกรณ์ จิวลักษณ์ (2558, น. 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชนตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงตามตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข

อนุชิต สุขกลี (2560 : หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562 : หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีที่ หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผลการจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่ง

การดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษานั้นเอง”

อลงกต สุทธการ (2564, น. 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดคุณค่า โดยการพัฒนาศักยภาพให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคม ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านอย่างรอบด้าน โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (ม.ป.ป. : 79) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานสถานศึกษาอยู่ด้วยกัน 8 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนซึ่งหมายถึง ครู เจ้าหน้าที่ คนงาน และการโรงเพื่อได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
2. การปกครอง แนะนำนักเรียน และการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน
3. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการสอนต่าง ๆ และกระบวนการการสอนเพื่อให้ได้มาซึ่งการสอนที่มีคุณภาพ
4. การบริหารงานต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นผู้นำของชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้าน
5. การจัดระบบบริหารโรงเรียนกำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิบริหารโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนสมกับเป็นองค์กรที่ดี
6. การบริหารอาคารสถานที่และวัสดุภัณฑ์

7. การบริหารงานธุรการ ได้แก่ งานเสมียน เอกสารต่าง ๆ การเงิน และการบริการของโรงเรียน

8. การประเมินผลงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นระยะต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย

ดร. สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 1 - 3) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมัก มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ อาชีพนั้น ต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าซ้อนกับสาขาวิชา

ชุติกาญจน์ รุ่งเรือง (2552) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน คือ การทำอย่างไรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 54) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 2. เป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในการสร้างสรรค์
 8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผิดชอบเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 9. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ร่วมกัน

เคนเนทส์ และเจน (Kenneth and Jane. 2000: 103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคคลได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำ ของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายในองค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจได้แก่บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

สงบ อินทรมณี (2562, น. 357) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนหลายประการที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Good governance principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2560) ทั้งนี้ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือดำเนินการในกระบวนการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 41) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาบนความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภารกิจที่

สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทาย โดยการจัดการสถานศึกษาที่ได้นั้นต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก 3 รูปแบบ ดังนี้ 1. การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (setting direction) 2. การพัฒนาบุคลากร (developing people) 3. การทบทวนการออกแบบองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง (redesigning the organization to meet changing demand)

อลงกต สุทธการ (2564, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยนำความรู้และทักษะที่มีดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การบริหารที่ดีช่วยจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมถึงการปรับตัวเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม การบริหารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การโดยมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน มุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญ ที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดและทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรศรี (2563, หน้า 64 - 65) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ และแสดงพฤติกรรม ที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสามารถ สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารตนเอง ให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) การบริหารคน และ 3) การบริหารงาน

สรายุทธ สิมมาจันทร์(2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถ เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ คอยชี้นำ จูงใจเพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงาน ชี้นำกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ

Stodgily (1974, pp. 7 - 15) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป โดยที่จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ โดยใช้อิทธิพลและกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

McForland (1979, pp. 214 - 215) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Dubrin (1998, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีศิลปะและความสามารถที่หลากหลาย การสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติที่ดี มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกเพื่อนร่วมงาน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร หรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่

ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 216 - 224) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกในการนำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการบริหารทั่วไป บริหารบุคคล บริหารงานวิชาการและบริหารงบประมาณ โดยมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์ เข้าถึงและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวทางการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในองค์กรที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริการสาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานคลาวด์คอมพิวเตอร์ การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการบริหารโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัล การสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศน์ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง การใช้ดิจิทัลคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงเรียนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล (Scenario Analysis) เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน โดยวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้าน

ดิจิทัล การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การเสนอแนวทางและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคล เพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น

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

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การค่าใช้จ่ายในการนำโครงการดิจิทัลไปใช้ (Implementation Cost Estimation) การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชัน เพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการการประมาณการค่าใช้จ่ายและจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณในการบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Maintenance Cost Estimation) เป็นต้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 58-59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสียสละร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การ

ตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำเช่นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงานดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการของอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่นการสร้างแรงบันดาลใจ การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Stogdill (1974, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโว, 2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่ 1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะของกระบวนการอิทธิพล (Process of Influence) ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นได้ไปใน

ทิศทางที่ต้องการ 2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group context) โดยที่มีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงต้องเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก 3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อสมาชิกไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการทำให้กลุ่มบรรลุผลและในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมายรวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Bass (1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มตามที่ต้องการ 4) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือคล้อยตามของกลุ่มให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ 7) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม 8) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 9) ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง 10) ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และ 11) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Nelson & Quick (1997, p. 132) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน

Kotter (1999, p.24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p. 241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Stodd (2014, p. 19) กล่าวว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ความสามารถหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถชักนำ ชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ธนเสถียร ภารดีรุจิรา (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 60-64) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน องค์กรที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานโดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันและนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์การระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

Yuki (1998, p. 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2005, p. 5) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ โดยใช้การโน้มน้าว การจูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตาม และภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล

คำว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และนำมาเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่ครูเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างพลังในการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัล Digital (Leadership) ในมิติของการทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพการตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสารจูงใจและเจรจาต่อรองการกระตุ้นการเรียนรู้และการเป็นแบบอย่าง (Role model) การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรเพื่อบ่มบ่มสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

กัญญรัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากสถานการณ์ในปัจจุบัน

จิตติมา วรรณศรี (2564 , หน้า 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสารและการเรียนรู้ให้เท่าทันตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคนี้และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 135) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์การสอนที่เหมาะสม

ณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานในระบบดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในบริหารงานและการตัดสินใจ

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 16) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ในปัจจุบันได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เป็นปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม

ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยภาวะผู้นำและความสามารถทางดิจิทัลในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ความสามารถและทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา

Martin and Gudziecki (2006, pp. 246 - 264) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงทัศนคติและความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identity) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ดิจิทัล และสามารถสร้างความรู้ใหม่โดยการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้อื่นในสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ในชีวิตเพื่อแสดงออกและสะท้อนสังคม

Stodd (2014, p. 19) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อว่าง ระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง จัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องปรับกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา เป็นผู้นำส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล

ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 89) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้งและบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียน ยุคดิจิทัลนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางดิจิทัลที่ต้องสร้างการยอมรับทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด และนอกจากนี้การใช้หลักการสื่อสารในกระบวนการของภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถใช้สื่อทางระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในการสื่อสารในการบริหารการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบสื่อสารต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสารของระบบสารสนเทศยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ชีวิน อ่อนละอ (2563, หน้า 113) กล่าวว่าความสำคัญของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล คือ ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำและเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคน และการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น และผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนอง และแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญรุ่งเรืองไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

จิระนันท์ มูลมาตร (2564, หน้า 26) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษาเหมาะสมกับบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีความเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้การนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการบริหารเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการมาเป็นการโค้ชและให้คำแนะนำ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานใช้เทคโนโลยีมาเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสรรค์สารสนเทศที่ใช้ร่วมกันได้ในหลายกลุ่มงานของสถานศึกษา ไม่สร้างภาระแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงและใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบได้

ดาวรรุณ ฤทธิการ (2564, หน้า 137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 32 - 33) ได้สรุปว่าเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคนและการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น และผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (การรู้ดิจิทัล 2566) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ควรรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 3 ส่วนที่สำคัญได้ต่อไปนี้

1) การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะมวลรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลายตั้งแต่พื้นฐาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการประมวลผลคำ (Word Processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser) ไปถึงเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและใช้ความรู้เช่น การใช้โปรแกรมค้นหา (Search Engine) รวมถึงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น คลาวด์ คอมพิวติ้ง (Cloud Computing)

2) การเข้าใจ (Understand) ทักษะที่ช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัลจนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา นั้น ๆ จัดว่าเป็นทักษะที่

สำคัญและจำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุด เท่าที่พวกเขาจะเข้าสู่โลกออนไลน์ รวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร การเข้าใจนั้นช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหาประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อ สื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ทักษะในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้องสร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงจริยธรรมการปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ และทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยี

ศิริกาญจน์ โปธิ์เขียว (2566) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจสำหรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง จัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ปลูกฝังความกระตือรือร้น และมีระบบที่แข็งแกร่งสำหรับการติดตามและการประเมิน ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ไว้จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่ดีกว่าในการชี้แนะทีมงานและนำพาองค์กรผ่านความท้าทายและโอกาสที่นำเสนอโดยการเปลี่ยนแปลงที่ใช้การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ผู้นำควรทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันเบื้องหลังการเติบโตและวิวัฒนาการขององค์กรในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นเพียงแค่การมีอำนาจเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรม และมีความตระหนักรู้ต่อสภาพทางเทคโนโลยีที่มีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยความมั่นใจอย่างมีประสิทธิภาพ

Gardner, 2006 อ้างถึงใน เกตุชญา วงษ์เพิก (2564, หน้า 467 - 478) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลก็คือการจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริง ๆ และเงื่อนไขในโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่ นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระสามารถประยุกต์กลยุทธ์ของ

การเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

Wilson III (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ว่า ปัจจุบันเป็นสังคมโลกใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงบริบทของ สถานศึกษาในยุคดิจิทัล การให้ผู้บริหารยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและท้าทาย หลากหลายเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตามทักษะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital era leadership) หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ (Function) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นสังคมความรู้ใหม่ (New knowledge society) จะต้องประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างความตระหนัก (Awareness building) ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ต่อการช่วยให้บรรลุความสำเร็จ 2) ทักษะการระดมทรัพยากร (Resource mobilizing skills) เพื่อการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างหลากหลาย 3) ทักษะเชิงปฏิบัติการ (Operational skills) มีกิจกรรมการบริหารจัดการ และการใช้งานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) 4) ภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง (structural leadership) การปฏิวัติสารสนเทศ ไม่เพียงแต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แต่ยังเป็นการเคลื่อนตัวไปสู่รูปแบบใหม่ของ การกระจายสังคมดิจิทัลด้วยทำให้ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงโครงสร้างด้วย

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และรู้จักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย และภาวะผู้นำดิจิทัลสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางดิจิทัล เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่าในสถานศึกษา และประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

จินฉัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 306) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยี หมายถึง การรู้จักและใช้งานเครื่องมือดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรือระบบอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. การค้นหาและใช้งาน หมายถึง ความสามารถในการค้นหาข้อมูลหรือทรัพยากรดิจิทัลอย่างรวดเร็ว และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เช่น การค้นคว้าข้อมูลออนไลน์ การเลือกใช้แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. การสอนและเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาทักษะผ่านการเรียนรู้ดิจิทัลทั้งด้วยตัวเอง และร่วมกันในทีม พร้อมถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

4. การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล (เช่น อีเมล วิดีโอคอล แพลตฟอร์มทีม) เพื่อประสานงาน ทำงานร่วมกันได้แม้จะอยู่คนละที่ สร้างการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

5. การสร้างนวัตกรรม หมายถึง การใช้เทคโนโลยีช่วยคิดค้นและพัฒนาแนวทางใหม่ๆ หรือปรับปรุงกระบวนการเดิมให้ดีกว่าเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

6. การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย หมายถึง การเข้าใจความเสี่ยงบนโลกออนไลน์ เช่น การป้องกันข้อมูลส่วนตัว การรู้เท่าทันภัยไซเบอร์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมีมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในยุคดิจิทัล

3. การเรียนรู้ลูกค้า (Customer Understanding) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

4. ความคล่องตัว (Agility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. ความเสี่ยง (Risk-Taking) หมายถึง ความกล้าที่จะรับความเสี่ยงในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม

6. ความร่วมมือ/การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชุดิรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 15-18) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผยรวมถึงการเผยแพร่ข่าวสารในแบบดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางด้านกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัลสามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาทและการใช้ดิจิทัล

3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีทักษะในการวางแผนภาพอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากร เพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

4. การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวิจักษณ์ และอวิจักษณ์มีความสามารถในการใช้ทักษะฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ชีวิน อ่อนละออ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) การคิดค้นนวัตกรรม 4) การพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์โลกอนาคต

ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 289) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

2. การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ

3. ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวันการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 23 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

3. การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการ ค้นหาการประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้าง วัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองการณ์ไกล เพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้าน ดิจิทัลที่แปลกใหม่ เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่ สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

3. การเป็นผู้นำดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ สามารถใช้ดิจิทัลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล

4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถเกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์

เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล

5. การบริหารจัดการโครงสร้าง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้

ดาวรรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 179-183) ได้ศึกษาโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสารด้วยดิจิทัล (Digital Communication) เป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึงโดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัยทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลายๆ ทางเพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การสร้างวิธีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล (Digital Learning) คือกระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ผลิตรายงานนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน นำไปสู่การวัดและประเมินผลโดยการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนแต่ละบุคคลแล้วเชื่อมโยงสู่ข้อสรุปเพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการสอนและการเรียนรู้ต่อไป

3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Development) เป็นแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจและกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนา ความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

4. การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Digital Culture) ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886-893) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่ การรู้และใช้ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

2. ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เกี่ยวข้องชาวยุคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการเทคโนโลยี และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัล

3. วิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม

Elliott (2017, p. 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

Tran (2017) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ไว้ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้ทางดิจิทัล (digital literacy) เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างและสื่อสารข้อมูลโดยใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำดิจิทัลต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “ดีเอ็นเอดิจิทัล” ซึ่งไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะต้องเป็นเจ้าของดิจิทัล แต่พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยีที่เข้ามามีผลกระทบในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้

2. การมีวิสัยทัศน์ (vision) หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีเหมือนกัน คือ พวกเขาจะมีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากเรื่องราวมีอารมณ์ความรู้สึกซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและ

กระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และความเชื่อช่วยให้ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้นำเองคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่

3. การทดลองและพัฒนา (experimental) ผู้นำดิจิทัลไม่ควรกลัวที่จะเสี่ยงหรือล้มเหลว ซึ่งจะไม่นำมาซึ่งนวัตกรรมและความก้าวหน้าหมายความว่าผู้นำจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่อนุญาตให้พนักงานสามารถล้มเหลวและทำผิดพลาดโดยไม่มีผลกระทบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ สิ่งสำคัญของกลยุทธ์ดิจิทัลคือการเปลี่ยนวิธีการจัดการโครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้นดั้งเดิม ที่มีการแบ่งอย่างเข้มงวดระหว่างหัวหน้าและพนักงานมักจะเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

4. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitators) ผู้นำดิจิทัลทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่าง “ผู้อพยพ ดิจิทัล” (ผู้ที่ไม่ได้เติบโตจากอินเทอร์เน็ตและสื่อใหม่ๆ) และ “ชาวพื้นเมืองดิจิทัล” (ผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี ใหม่) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล มันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่มีใครถูกทอดทิ้ง ผู้นำดิจิทัลต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อลดช่องว่างดิจิทัลและเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคน ในองค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่เป็นไปได้ อาจเป็นการให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและโค้ชอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบรรจุและพัฒนาคนที่มีสมรรถนะ (people first) ภารกิจของผู้นำดิจิทัลคือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และวิธีกระบวนการและเครื่องมือใหม่ที่สุดสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การแปลงระบบดิจิทัลไม่ควรเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคนสิ่งสำคัญ คือ การสื่อสารประโยชน์ขอเทคโนโลยีและการใหม่ให้กับทีมและเสนอการฝึกอบรมและการฝึกสอนที่เพียงพอเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ปฏิบัติงาน

Zhu (2017) ผู้ทรงอิทธิพลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอีคอมเมิร์ซและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความ 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งสำคัญของความเป็นผู้นำคือการมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและหากผู้นำสามารถทำได้เช่นนั้นจึงนับว่าเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยม วิสัยทัศน์จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบันซึ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยุคของโลกดิจิทัลที่มีความผันผวนสูงหรือ VUCA world

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัล ซึ่งมักได้รับเกิดจากความอยากรู้อยากเห็นทำให้ค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่างๆ ความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนที่ไม่จำเป็น

3. การเอาใจใส่ (Empathy) คือ การรับฟัง การทำความเข้าใจความสามารถ และการตั้งข้อสรุปในเชิงบวกของแต่ละบุคคลในแง่ที่ว่าผู้นำมีความเข้าใจองค์กรในระดับใด รู้ว่าทีมงานของตนมี

จุดแข็ง จุดอ่อน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการมองเห็นและปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างดีหลายครั้งที่ผู้นำขาดประสบการณ์ในการทำงานทำให้จำกัดกรอบของตัวเองจนมักจะมองไม่เห็นเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการเป็นเช่นนี้จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อผู้นำที่ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพของการทำงานทั้งหมดได้ ผู้นำระดับโลกในปัจจุบันต้องเข้าใจวัฒนธรรมหลายนุ่มมองหลายๆแง่มุมเปลี่ยนความเป็นผู้นำที่มีอัตราสูงไปสู่ผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อการเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน

4. การทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นอีกสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำคือการทำงานร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อม ที่สร้างความสำเร็จร่วมกัน มีผลตอบแทนมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำ คือการทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่คุณต้องการ เพราะผู้นำสามารถกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนรวมถึงทีมงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร ในขณะที่มั่นใจได้ว่าสมาชิกในชุมชน แต่ละคนมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูล และแนวทางในการประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำคือความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือเพื่อที่จะสร้างชุมชนเพื่อรองรับความท้าทาย

5. พื้นฐานความรู้ (Wisdom) เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากหน้าที่สำคัญของผู้นำคือการตัดสินใจ ดังนั้นพื้นฐานความรู้ความสามารถจึงมีผลกับการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงสถานการณ์ต่างๆที่ผู้นำต้องเผชิญ ซึ่งอาจเกิดจากการมีประสบการณ์ หรือการศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ ในโลกที่เปิดกว้างและหลากหลาย

Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล 2) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในวิชาชีพ 4) การทำงานร่วมกัน และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

Sheninger (2019, หน้า 78) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการศึกษา โดยมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่างๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชน ด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2. ประชาสัมพันธ์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำในการ นำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่างๆ ในการที่จะทำเช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือหรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์ หรือเฟซบุ๊กของสถานศึกษา

3. การสร้างภาพลักษณ์ สำหรับสถานศึกษาแล้วภาพลักษณ์หรือแบรนด์ คือ ความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวก ที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรม ในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชน และช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรก

4. ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน เราไม่สามารถคาดหวังที่จะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ ถ้านักเรียนไม่ได้เรียนรู้ นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมไม่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ ผู้นำต้องเข้าใจว่าสถานศึกษาควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่ใช้อยู่นอกสถานศึกษา ผู้นำทางดิจิทัลเข้าใจว่าเราต้องใส่เครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในแนวคิดนี้คือการเปลี่ยนแปลงด้านการสอนที่สำคัญเนื่องจากการมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะ ชุดการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ด้านสื่อ การเชื่อมโยงทั่วโลก การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่สังคมต้องการ ด้วยรากฐานการสอนแบบบูรณาการ เครื่องมือดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้ได้มากขึ้น

5. การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ เนื่องด้วยการเพิ่มขึ้นของสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นที่เก็บข้อมูลอย่างเดียวและผู้นำไม่ต้องรู้สึกเหมือนอยู่อย่างโดดเดี่ยวที่ขาด การสนับสนุนและข้อเสนอแนะ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Personal Learning Network) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากร เข้าถึงความรู้รับข้อเสนอแนะการเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการศึกษา และ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความ เป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีใหม่และน่าตื่นเต้นในการรับทราบการเรียนรู้ทั้งแบบทางการและแบบ ไม่เป็นทางการโดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัลซึ่งต่างจากระบบที่ล้าสมัยซึ่งมุ่งเน้นไปที่ชั่วโมงการติดต่อแทนที่ของการเรียนรู้เพื่อคงความสัมพันธ์และความทันสมัย ผู้นำต้องตระหนักถึงวิธีใช้ประโยชน์ และใช้เครื่องมือฟรีเพื่อติดตามความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การปรับสภาพแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ เมื่อผู้นำเข้าใจหลักและ วิธีการใช้ ผู้เรียน เพื่อเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการเริ่มเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้ และ

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างอาคารเรียนทั้งหมดที่ทุ่มเทให้กับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลมากขึ้น เพื่อที่จะทำเช่นนั้นผู้นำต้องมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะและพลวัตที่ประกอบด้วยช่องว่างในการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมและสภาพแวดล้อม เช่น การนำอุปกรณ์ของคุณมาใช้ในการเรียนรู้แบบผสมผสาน การพลิกแพลง การเล่นเกม เป็นผู้ผลิตและการเรียนรู้เสมือนจริง

7. การสร้างโอกาส เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้นำทางดิจิทัลใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายๆ ด้านของวัฒนธรรมของสถานศึกษา



2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

องค์ประกอบ ของภาวะ ผู้นำดิจิทัล ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ๑	1. จินฉัตร ปะโต้ง (2561, หน้า 306)	2.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6)	3. ชุตินันท์ กาญจนอนชัย (2562, หน้า 15-18)	4. ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118): ITU (2020 : p.	5. ทิพนการ บัวชูและทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 289)	6. สุชนา โกลลวนิช (2563, หน้า 5)	7. จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43)	8. ดาววรรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 179-183)	9. เอกรัตน์ เขียวคำ และ วไลยา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886-893)	10. Elliott (2017, p. 3)	11. Tran (2017)	12. Zhu (2017)	13. Thanimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187)	14. Sheninger (2019, หน้า 78)	รวม	ร้อยละ
1. การ จัดการ เรียนรู้ ดิจิทัล	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	4	28.57
2. การ สื่อสาร ดิจิทัล	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	9	64.26
3. การเข้า สู่โลกยุค ดิจิทัลอย่าง ปลอดภัย	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	14.29
4. การ สร้าง นวัตกรรม	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	14.29
5. การ สร้าง วัฒนธรรม การเรียนรู้ ดิจิทัล	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	7	50
6. การใช้ เครื่องมือที่ มีอยู่ เทคโนโลยี	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	4	28.57
7. การมี ความคิด สร้างสรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	7.14
8. การรู้ ดิจิทัล	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	8	57.14

องค์ประกอบ ของภาวะ ผู้นำดิจิทัล ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ๑	1. จิณณวัตร ปะโคพัง (2561, หน้า 306)	2. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6)	3. ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 15-18)	4. ชีวิน อ่อนละออ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118); ITU (2020 : p.	5. ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289)	6. สุขญา โภณลานิช (2563, หน้า 5)	7. จิตกรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43)	8. ดาวรรณณ ถวิลการ (2564, หน้า 179-183)	9. เอกรัตน์ เชื้อวงศ์คำ และ วัลลภา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886-893)	10. Elliott (2017, p. 3)	11. Tran (2017)	12. Zhu (2017)	13. Thanimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187)	14. Sheninger (2019, หน้า 78)	ความถี่	ร้อยละ
9. การเป็น มืออาชีพ ด้านดิจิทัล	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	4	28.57
10. การมี วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	85.71
11. การ พัฒนา วิชาชีพของ บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	2	14.29
12. การ พัฒนา องค์กรด้วย ดิจิทัล	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	7	50
13. การ ค้นหาและ ใช้งาน ดิจิทัล	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	2	14.29
14. ความ คล่องตัว ด้านดิจิทัล	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	21.43
15. การ เป็น พลเมือง ดิจิทัล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	7.14

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยนักการศึกษาและองค์กร การศึกษาทั้งหมด 14 คน - องค์กร พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ 1. จิณณวัตร ปะโคพัง (2561, หน้า 306) 2. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6) 3. ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 15-18) 4. ชีวิน อ่อนละออ

และคณะ (2563, หน้า 117 - 118): ITU (2020 : p. 4-5) 5. ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289) 6. สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) 7. จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) 8. ดารุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 179-183) 9. เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2564, หน้า 886-893) 10. Elliott (2017, p. 3) 11. Tran (2017) 12. Zhu (2017)

13. Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187) 14. Sheninger (2019, หน้า 78) โดยสรุปจากแนวคิดมีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 7 คน - องค์กร นำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การสื่อสารดิจิทัล (3) การรู้ดิจิทัล (4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมีมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในยุคดิจิทัล

ชุตีรัตน์ กาญจนชนชัย (2562, หน้า 15-18) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีทักษะในการวางแผนอนาคตขององค์กรในด้านดิจิทัล มีการรวบรวมข้อมูลทรัพยากร เพื่อใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านดิจิทัล และนำวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างกับสมาชิกในองค์กรลงไปสู่การปฏิบัติ

ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) การคิดค้นนวัตกรรม 4) การพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์โลกอนาคต

ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรการเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

สุขญา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างนวัตกรรม

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลที่แปลกใหม่เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขัน และมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วลลภา อาวีรัตน์ (2564, หน้า 886-893) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม

Elliott (2017, p. 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

Tran (2017) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ไว้ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ (vision) หนึ่งในสิ่งที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีเหมือนกันคือ พวกเขามีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเชื่อในวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายความว่าผู้นำดิจิทัลต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากเรื่องราวมีอารมณ์ความรู้สึกซึ่งช่วยให้ผู้นำดิจิทัลเชื่อมต่อและกระตุ้นผู้เรียน การแบ่งปันวิสัยทัศน์และความเชื่อช่วยให้ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเองคุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่

Zhu (2017) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งสำคัญของความเป็นผู้นำคือการมองการณ์ไกลเพื่อดูความต้องการในอนาคตขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องและหากผู้นำสามารถทำได้เช่นนั้นจึงนับว่าเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยม วิสัยทัศน์จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุคของโลกดิจิทัลที่มีความผันผวนสูงหรือ VUCA world

Sheninger (2019, หน้า 78) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการศึกษา คือ การสร้างภาพลักษณ์ สำหรับสถานศึกษาแล้วภาพลักษณ์หรือแบรนด์ คือ ความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวก ที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรม ในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชน และช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตการดำเนินงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

(2) การสื่อสารดิจิทัล

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 306) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารและความ ร่วมมือ หมายถึง การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล (เช่น อีเมล วิดีโอคอล แพลตฟอร์มทีม) เพื่อ ประสานงาน ทำงานร่วมกันได้แม้จะอยู่คนละที่ สร้างการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย (2562, หน้า 15-18) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ในรูปแบบวจนภาษา และอวจนภาษามีความสามารถในการใช้ทักษะฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงาน ด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและบรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกใน องค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) การคิดค้น นวัตกรรม 4) การพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์โลกอนาคต

สุชนา โกมลวานิช (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่ อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากรและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) ได้ให้ความหมาย การ เป็นผู้นำดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัลการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ให้ คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล

दारूररण ถวิลการ (2564, หน้า 179-183) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารด้วย ดิจิทัล (Digital Communication) เป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการนำเอา นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึงโดยใช้เครือข่ายที่ทันสมัย

ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ในการผสมผสานช่องทางการสื่อสารหลายๆ ทางเพื่อสื่อเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Tran (2017) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ไว้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การบรรจุและพัฒนาคนที่มีสมรรถนะ (people first) ภารกิจของผู้นำดิจิทัล คือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และวิธีการกระบวนการและเครื่องมือใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และกลยุทธ์การแปลงระบบดิจิทัลไม่ควรเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทุกคนสิ่งสำคัญ คือ การสื่อสารประโยชน์ขอเทคโนโลยีและการใหม่ให้กับทีมและเสนอการฝึกอบรมและการฝึกสอนที่เพียงพอเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ปฏิบัติงาน

Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล 2) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในวิชาชีพ 4) การทำงานร่วมกัน และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

Sheninger (2019, หน้า 78) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลายและไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่างๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชน ด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การรู้ดิจิทัล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 15-18) ได้ให้ความหมาย ความรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบพโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้ดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึง

ถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัลสามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย มารยาทและการใช้ดิจิทัล

ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289) ได้ให้ความหมาย คือความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม

สุชนา โกมลวนิช (2563, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหาการประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ และ วลลภา อาริรัตน์ (2564, หน้า 886-893) ได้ให้ความหมาย การรู้ดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ได้แก่การรู้และใช้ดิจิทัลการสื่อสารดิจิทัล และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัลสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม

Elliott (2017, p. 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

Tran (2017) ได้ให้ความหมาย ความรู้ทางดิจิทัล (digital literacy) เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างและสื่อสารข้อมูลโดยต้องใช้ทั้งความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค ดังนั้นความรู้ทางดิจิทัลจึงครอบคลุมมากกว่าความรู้ด้านเทคนิค ผู้นำดิจิทัลต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “ดีเอ็นเอดิจิทัล” ซึ่งไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะต้องเป็นเจ้าของดิจิทัล แต่พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจและซาบซึ้งในบทบาทของเทคโนโลยีที่เข้ามามีผลกระทบในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม นวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้

Zhu (2017) ผู้ทรงอิทธิพลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอีคอมเมิร์ซและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความ 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล คือ พื้นฐานความรู้ (Wisdom) เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากหน้าที่สำคัญของผู้นำคือ

การตัดสินใจ ดังนั้นพื้นฐานความรู้ความสามารถจึงมีผลกับการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงสถานการณ์ต่างๆที่ผู้นำต้องเผชิญ ซึ่งอาจเกิดจากการมีประสบการณ์ หรือการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ ในโลกที่เปิดกว้างและหลากหลาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู (2563, หน้า 289) ได้ให้ความหมาย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ

จิตรกร จันทร์สุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) ได้ให้ความหมาย การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี คือ พฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้คณาจารย์สร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดาวรรณ ฤทธิการ (2564, หน้า 179-183) ได้ให้ความหมาย การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Digital Culture) ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

Elliott (2017, p. 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

Zhu (2017) ผู้ทรงอิทธิพลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอเมริกและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความ 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการมีภาวะผู้นำแบบดิจิทัล คือ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นอีกสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำคือการทำงานร่วมกัน การสร้าง

สภาพแวดล้อม ที่สร้างความสำเร็จร่วมกัน มีผลตอบแทนมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำ คือการทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่คุณต้องการ เพราะผู้นำสามารถกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนรวมถึงทีมงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสนับสนุนภารกิจขององค์กร ในขณะที่ที่มั่นใจได้ว่าสมาชิกในชุมชน แต่ละคนมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูล และแนวทางในการประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำคือความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือเพื่อที่จะสร้างชุมชนเพื่อรองรับความท้าทาย

Thannimalai & Raman (2018, pp. 177 - 187) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล 2) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในวิชาชีพ 4) การทำงานร่วมกัน และ 5) การเป็นพลเมืองดิจิทัล

Sheninger (2019, หน้า 78) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการศึกษา คือ การสร้างโอกาส เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้นำทางดิจิทัลใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลายๆ ด้านของวัฒนธรรมของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน

(5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ 3) การเรียนรู้ลูกค้า 4) ความคล่องตัว 5) ความเสี่ยง และ 6) ความร่วมมือ /การทำงานร่วมกัน

ชีวิน อ่อนละอ และคณะ (2563, หน้า 117 - 118) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สร้างสังคมแห่งปัญญาและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) การคิดค้นนวัตกรรม 4) การพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล และ 5) การสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์โลกอนาคต

ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู (2563, หน้า 289) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญได้ คือ การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่

ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่างๆ และ ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดเชิงนวัตกรรม

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564, หน้า 40-43) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน และมีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบให้เหมาะสมกับแหล่งเรียนรู้

दारुवरण ठविलार (2564, หน้า 179-183) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล เป็นแนวทางการปฏิบัติในด้านการคิดและตัดสินใจและกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความเชี่ยวชาญ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสทางการเรียนรู้ ให้กับทีมงานในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร

Elliott (2017, p. 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

Sheninger (2019, หน้า 78) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล เนื่องด้วยการเพิ่มขึ้นของสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นที่เก็บข้อมูลอย่างเดียวและผู้นำไม่ต้องรู้สึกเหมือนอยู่อย่างโดดเดี่ยวที่ขาด การสนับสนุนและข้อเสนอแนะ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Personal Learning Network) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากร เข้าถึงความรู้รับข้อเสนอแนะการเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการศึกษา และ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีใหม่และน่าตื่นเต้นในการรับทราบการเรียนรู้ทั้งแบบทางการและแบบ ไม่เป็นทางการโดยใช้เครื่องมือทางดิจิทัลซึ่งต่างจากระบบที่ล้าสมัยซึ่งมุ่งเน้นไปที่ชั่วโมงการติดต่อแทนที่

ของการเรียนรู้เพื่อคงความสัมพันธ์และความทันสมัย ผู้นำต้องตระหนักถึงวิธีใช้ประโยชน์ และใช้เครื่องมือฟรีเพื่อติดตามความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายแนวทางการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ซึ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542, น.37) แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึงระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่ดีควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล (2555) แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในการทำให้สิ่งเดิมเปลี่ยนไปโดยเกิดสิ่งใหม่ขึ้นมาทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563, หน้า 17 - 18) ได้ระบุว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า เป็นผู้ที่มีองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรม ที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result - oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูด

และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนในการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2. ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากลอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหาร จัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการ ภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างการนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเอง ได้อย่างมีอาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

3. ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

ปานใจ ธารทัศนวงศ์และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้ (ReSkill, UpSkill) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้น รูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

Jerris Linda A. (1998:353) การพัฒนาผู้บริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารต่างๆ ให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ เพิ่มเทคนิคความสามารถ และทักษะการบริหารให้กับผู้บริหาร และเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับผู้บริหาร

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) เป็นการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางสำคัญไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ เสริมสร้างความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) การจัดการทรัพยากรและงบประมาณ พัฒนาความสามารถในการบริหารงบประมาณ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะเฉพาะของผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการ

บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการบริหารงานบุคคล เช่น การส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในวิชาชีพ ปลุกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูและผู้บริหารที่ดี โดยเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต และการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม

4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพ การศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพิเศษที่จัดโดย สพฐ. หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการศึกษาในหลักสูตรผู้บริหารเฉพาะทาง

5. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและการปฏิบัติงานในพื้นที่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น การพัฒนาผู้บริหารในเขตพื้นที่ห่างไกลหรือเขตพื้นที่เฉพาะการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการจัดการในสถานการณ์วิกฤต

6. การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา

ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี

5. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจ อำนาจ

หน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560

ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของทั้ง 10 กลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรากฏรายละเอียดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการแนบท้ายนี้ จำนวน 3 ฉบับ

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มนโยบายและแผน
6. กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย (บริเวณโรงเรียนบ้านโนนสว่าง) บนเนื้อที่ 5 ไร่ 2 งาน เป็นราชพัสดุ ลักษณะอาคาร เป็นอาคารแบบ สปช 2/28 (ปรับปรุง 4 ชั้น)

โทรศัพท์ F : 042-810905-6 โทรสาร : 042-810904 / Website : www.loei2.go.th / E-mail : loei2@loei2.go.th

2. ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ครอบคลุม จำนวน 6 อำเภอ จำนวน 152 โรงเรียน

1. วังสะพุง 53 แห่ง

2. ภูกระดึง 23 แห่ง

3. นนongหิน 15 แห่ง

4. ภูหลวง 17 แห่ง

5. ผาขาว 28 แห่ง

6. เอราวัด 16 แห่ง

3. ข้อมูลทั่วไปจำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

3.1 บุคลากรในเขตพื้นที่ จำนวน 77 คน

3.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,427 คน

ทิศทางการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้Qมีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ (Strategy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ วิถีชีวิตถัดไป รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

จุดเน้นพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีงบประมาณ

2567

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

2. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้

3. จัดการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ
4. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พิมพิลา อำนาจ (2566) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (X5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X2) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X4) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.80 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไปด้วย

สุพิชา คิตคำ (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มี
สถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ
ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4. ภาวะ
ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป
และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5.
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ($r = .571$) 6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความร่วมมือ 2) ความรู้ดิจิทัล 3)
วิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 4) การสื่อสารดิจิทัล

อดุลย์ วรรณปะกะ (2566) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลการดำเนินงานระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลการ
ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน
และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และจำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
.05 3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน (Y) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ใน
ระดับสูง ($r_{XY} = 0.845$) 4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำและ
วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล ด้านการบูรณาการการเรียนรู้ทางดิจิทัล ด้าน
จรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล และด้านการสนับสนุน
การใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.1 และมีความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19910 5. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ด้วย

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ (2) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารด้วยดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2) ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศนวัตกรรมการภายในองค์กร

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อะธิดา แสงอรุณ (2566) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.406$)

6. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 18.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 3.2887

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอแนะไว้ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล คือ ผู้บริหารควรศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ครู บุคลากรและนักเรียน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดอบรมและสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Thannimalai (2018, pp. 177 – 187 อ้างถึงใน พิมพ์ลา อำนาจ 2566 หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการรวมเทคโนโลยีของครู อาจารย์ใหญ่ในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน นอกจากนี้ระดับการสร้างผู้นำเทคโนโลยีทั้ง 5 ประการ ได้แก่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในวิชาชีพนอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบการปฏิบัติ การปรับปรุงระบบ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ในเรื่องนี้การสำรวจแบบภาคตัดขวาง ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบเพื่อเลือก 90 ครูใหญ่และครู 645 คนจากโรงเรียนมัธยมแห่งชาติในเมืองเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย The Principals Technology Leadership Assessment (PTLA) ซึ่งอิงจาก National มาตรฐานเทคโนโลยีการศึกษา – ผู้ดูแลระบบ NETS-A (2009) และการสำรวจ

ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีถูกบริหารให้กับผู้บริหารระดับสูงในขณะที่การเรียนรู้ด้วย ICT: วัดการใช้ ICT ในเครื่องมือหลักสูตรให้กับครูโรงเรียนเดียวกัน SPSS เวอร์ชัน 21 ใช้สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาในขณะที่ Smart PLS 3 ถูกใช้เพื่อดำเนินการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าระดับของความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและโครงสร้างทั้ง 5 อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างผู้นำด้านเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับอาจารย์บูรณาการเทคโนโลยี โปรแกรมเตรียมความพร้อมหลักควรเน้นภาวะผู้นำบนพื้นฐานเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนขอแนะนำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูง

Zhu (2017, p. 65) ผู้นำทางความคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอเมริกาและการค้าระหว่างประเทศได้เขียนบทความห้วงศักราชสำคัญในภาวะผู้นำแบบดิจิทัล องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำแบบดิจิทัลประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การเอาใจใส่ 4) การทำงานร่วมกัน 5) พื้นความรู้ความสามารถเท่านั้นที่สามารถเหนือกว่าความเป็นผู้นำ

จากการการศึกษางานเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผนในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา เป็นผู้นำส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน

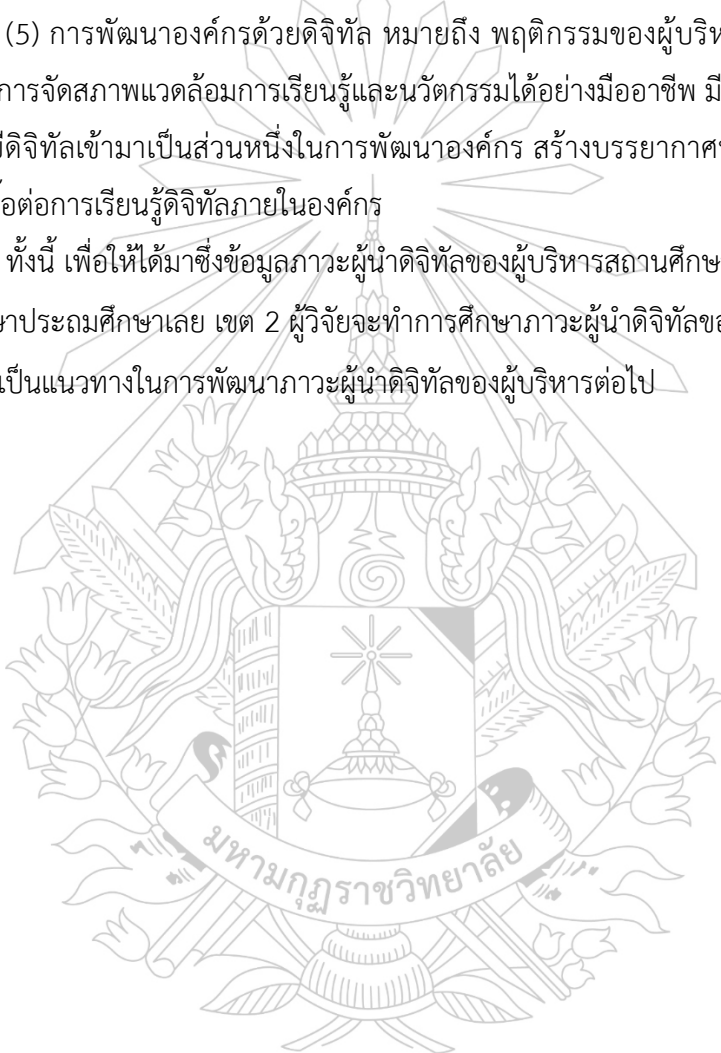
(2) การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

(5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน รวม 1,390 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	96	467	563	21	102	123
2	ขนาดกลาง และขนาดใหญ่	121	706	827	26	153	179
รวมทั้งหมด		217	1,173	1,390	47	255	302

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือด้านดิจิทัล ซึ่งสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

3.1.2.1ศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

3.1.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

3.2.1. แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2. แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

3.3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1. การสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสภาพทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ระหว่าง 10 – 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.3.1.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3.2. การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา

3. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการนิพนธ์ จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยการวิจัย ดังนี้

3.3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบทดสอบไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ตรงประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3.3.3.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.963

ตารางที่ 3.2 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.750
2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล	0.852
3) ด้านการรู้ดิจิทัล	0.887
4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	0.906
5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล	0.925
รวม	0.963

6) นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วและนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

7) นำผลการวิเคราะห์ผลการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1. แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2. แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันนัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนวทางข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1. แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่า t-test (Independence t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตาม

ประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.2. แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และตีความจากทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตลอดจนงานวิจัยที่ผ่านมา โดยได้ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลและอ้างอิงแหล่งที่มา ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย

3) สรุปแนวทางภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล และนำเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบตารางและผังมโนทัศน์ (Mind mapping)

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ดังนี้

3.6.1. สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
- 3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- 4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (MEAN)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติเอฟ (F-distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 5) การพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, 166) มีระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	ระดับความเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับความเห็นมาก
2.51 – 3.50	ระดับความเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับความเห็นน้อย
1.00 – 1.50	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2.1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

4.2.1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหา ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	47	15.60
2. ครูผู้สอน	255	84.40
รวม	302	100
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	127	42.10
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	91	30.10
3. มากกว่า 20 ปี	48	27.80
รวม	302	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	123	40.70
2. ขนาดกลางและขนาดใหญ่	179	59.30
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และสถานภาพการดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.80 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และโรงเรียนขนาดกลาง หรือใหญ่ มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.61	0.72	มาก	4
2	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.84	0.80	มาก	1
3	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.80	0.81	มาก	2
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	3.62	0.74	มาก	3
5	ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล	3.57	0.70	มาก	5
รวม		3.68	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.66) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.81) ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.74) ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.72) และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อที่	สถานะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	3.56	0.80	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.88	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สามารถเรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.91	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.60	0.90	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างนวัตกรรมได้	3.58	0.72	มาก	4
รวม		3.61	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3

ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สามารถเรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D.=0.88) ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.90) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=0.72) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร	3.85	0.85	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจระหว่างครู	3.83	0.95	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน	3.87	0.92	มาก	1

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ ที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ	3.83	0.97	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.95	มาก	5
รวม		3.84	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล แนวคิดของภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.92) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.85) ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจระหว่างครู ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.93) และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.97) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล	3.81	0.89	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.92	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	3.83	0.91	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.94	มาก	4
รวม		3.80	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.89) และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.92) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้	3.63	0.85	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ	3.58	0.89	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	3.58	0.83	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น	3.64	0.90	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.91	มาก	1
รวม		3.62	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.74) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.90) ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.85) และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=0.89) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.59	0.82	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ	3.54	0.86	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	3.57	0.87	มาก	3

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	3.56	0.88	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	3.58	0.85	มาก	2
รวม		3.57	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนางานด้วยดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.59$, S.D.=0.82) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=0.85) ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.87) และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.88) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.=0.86)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
	สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.80	0.41	3.58	0.76	2.868*	0.005
2	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.84	0.47	3.54	0.84	0.020	0.984
3	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.82	0.45	3.80	0.86	0.248	0.805
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	3.90	0.42	3.56	0.77	4.376*	0.000
5	ด้านการพัฒนาองค์กรด้วย ดิจิทัล	3.74	0.45	3.54	0.74	2.448*	0.016
	รวม	3.82	0.38	3.66	0.69	2.289	0.240

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดภาพ อนาคตในการ ดำเนินงานใน สถานศึกษา โดยมีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้	3.94	0.53	3.49	0.83	4.765**	0.000
2	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ มองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาส ของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.81	0.65	3.62	0.91	1.711	0.091
3	ผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมให้ครูและ บุคลากร สามารถ เรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.68	0.66	3.67	0.95	0.056	0.956

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรพัฒนาตนเอง ในด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	3.83	0.70	3.56	0.93	2.286*	0.025
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี การสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้า มาใช้ในการ ปฏิบัติงานและ สามารถสร้าง นวัตกรรมได้	3.74	0.57	3.55	0.94	1.958	0.053
รวม		3.80	0.41	3.58	0.76	2.868*	0.005

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายชื่อ ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร	3.94	0.67	3.84	0.88	0.862	0.391
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจระหว่างครู	3.89	0.73	3.82	0.96	0.637	0.526
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน	3.91	0.69	3.87	0.95	0.414	0.680
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูนักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ	3.72	0.68	3.85	1.02	1.113	0.296
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.72	0.68	3.82	0.99	0.853	0.396

ข้อที่	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
	รวม	3.84	0.47	3.84	0.84	0.020	0.984

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ ด้านการรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการรู้ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล	3.81	0.58	3.81	0.93	0.023	0.975
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.60	3.81	0.97	0.432	0.667
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	3.85	0.62	3.83	0.96	1.181	0.857
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยใน	3.85	0.62	3.74	0.99	1.032	0.305

ข้อที่	ด้านการรู้ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
	รวม	3.82	0.45	3.80	0.86	0.248	0.805

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัต การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้	3.98	0.61	3.57	0.87	3.941**	0.000
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ	3.83	0.67	3.54	0.91	2.598*	0.011

ข้อที่	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงการริเริ่มนำเอา เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน จนเกิดเป็น วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลก ดิจิทัล	3.81	0.45	3.54	0.88	3.121*	0.002
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ การปฏิบัติงาน โดยเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็น	3.96	0.66	3.58	0.92	3.366*	0.001
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.67	3.59	0.94	3.054*	0.030
รวม		3.90	0.42	3.56	0.77	4.376**	0.000

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้านและรายข้อ ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล

ข้อ ที่	ด้านการพัฒนางองค์กรด้วย ดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.81	0.65	3.55	0.84	2.365	0.210
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ	3.74	0.57	3.51	0.90	2.374	0.200
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางองค์กร	3.74	0.61	3.54	0.91	1.932	0.570
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	3.62	0.64	3.55	0.92	0.582	0.562
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	3.77	0.63	3.55	0.88	2.020	0.047
	รวม	3.74	0.45	3.54	0.74	2.448	0.160

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffé - Method)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		ระหว่าง 10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.13	0.47	3.54	0.60	2.91	0.53
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.40	0.55	3.69	0.69	3.16	0.59
3. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.38	0.53	3.66	0.70	3.07	0.57
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.10	0.52	3.55	0.67	2.96	0.52
5. ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล	4.02	0.53	3.51	0.60	2.97	0.55
รวม	4.20	0.38	3.59	0.52	3.01	0.43

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.20$) มีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.59$) และมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมี วิสัยทัศน์ ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	74.877 82.83 157.707	2 299 301	37.439 0.277	135.146**	0.00
2. ด้านการ สื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	80.604 109.959 190.563	2 299 301	40.302 0.368	109.59**	0.00
3. ด้านการรู้ ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	89.318 106.011 195.329	2 299 301	44.659 0.355	125.959**	0.00
4. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	65.954 96.823 162.777	2 299 301	32.977 0.324	101.836**	0.00
5. ด้านการ พัฒนาองค์กร ด้วยดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	56.368 92.816 149.184	2 299 301	28.184 0.31	90.793**	0.00
รวมภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่าง กลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	72.213 57.66 129.873	2 299 301	36.106 0.193	187.231**	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังปรากฏในตารางที่ 4.16 – 4.20

ตารางที่ 4.16 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
		10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปี
		4.20	3.59	3.01
น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.61*	1.19*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.59	-	-	0.58*
มากกว่า 20 ปี	3.01	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าระหว่าง 10 – 20 ปี , ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีมีภาวะผู้นำดิจิทัลมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
		10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปี
		4.13	3.54	2.91
น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	0.59*	1.22*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.54	-	-	0.63*
มากกว่า 20 ปี	2.91	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี , ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ด้านการสื่อสารดิจิทัล	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
		10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปี
		4.40	3.69	3.16
น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	0.71*	1.24*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.69	-	-	0.53*
มากกว่า 20 ปี	3.16	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการรู้ดิจิทัล

ด้านการรู้ดิจิทัล	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
		10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปี
		4.38	3.66	3.07
น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	0.72*	1.31*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.66	-	-	0.59*
มากกว่า 20 ปี	3.07	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำ
 ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
 เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.10	3.55	2.96
น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	0.55*	1.14*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.55	-	-	0.59*
มากกว่า 20 ปี	2.96	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล
 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี,
 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับ
 มากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะ
 ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล

ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วย ดิจิทัล	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.02	3.51	2.97
น้อยกว่า 10 ปี	4.02	-	0.51*	1.05*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	3.51	-	-	0.54*
มากกว่า 20 ปี	2.97	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนางานด้วยดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	3.58	0.67	3.64	0.76	0.716	0.475
2	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	3.74	0.70	3.91	0.85	1.915	0.057
3	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.64	0.72	3.91	0.85	2.841*	0.005
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	3.67	0.75	3.58	0.72	1.033	0.302
5	ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วย ดิจิทัล	3.62	0.73	3.54	0.69	1.029	0.304
รวม		3.65	0.63	3.71	0.68	0.743	0.458

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกันสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	3.55	0.84	3.57	0.78	0.180	0.857
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.84	3.72	0.90	1.579	0.115
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.89	3.67	0.92	0.118	0.906

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.62	0.86	3.59	0.93	0.243	0.808
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างนวัตกรรมได้	3.48	0.87	3.64	0.91	1.555	0.121
รวม		3.58	0.67	3.64	0.76	0.734	0.464

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ			
				ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการนำ	3.80	0.79	3.89	0.89	0.975	0.330

ข้อที่	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจระหว่างครู	3.76	0.86	3.88	0.98	1.110	0.268
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน	3.77	0.90	3.94	0.92	1.603	0.110
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ	3.68	0.95	3.94	0.98	2.255*	0.025
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.93	3.89	0.96	1.900	0.580
รวม		3.74	0.70	3.91	0.85	1.915	0.570

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยขนาดโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการสื่อสารมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการรู้ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล	3.67	0.83	3.91	0.91	2.234*	0.026
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.68	0.87	3.89	0.94	1.919	0.056
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	3.67	0.85	3.94	0.93	2.548*	0.010
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหาร	3.54	0.93	3.90	0.93	3.262*	0.001

จัดการสถานศึกษาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

รวม	3.64	0.72	3.91	0.85	2.927*	0.004
-----	------	------	------	------	--------	-------

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงความสามารถใน การสร้างพลวัต การขับเคลื่อน เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้	3.72	0.88	3.58	0.82	1.413	0.159
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย นำมาใช้ในองค์กรให้เป็น พื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็น เรื่องปกติ	3.66	0.91	3.53	0.86	1.258	0.210
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงการริเริ่มนำเอา เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน จนเกิดเป็น	3.59	0.85	3.58	0.83	0.185	0.854

ข้อที่	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลก ดิจิทัล						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น	3.70	0.94	3.60	0.86	0.966	0.335
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.95	3.61	0.89	0.614	0.540
	รวม	3.67	0.75	3.58	0.72	1.033	0.302

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านและรายข้อ ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ข้อที่	ด้านการพัฒนาองค์กร ด้วยดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.58	0.86	3.60	0.79	0.273	0.785
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ	3.66	0.91	3.46	0.82	1.933	0.054
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร	3.62	0.92	3.54	0.84	0.742	0.459
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	3.62	0.90	3.53	0.86	0.901	0.386
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้	3.63	0.89	3.55	0.82	0.874	0.383

ข้อที่	ด้านการพัฒนาองค์กร ด้วยดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
		เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการ เรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร					
รวม		3.62	0.73	3.54	0.69	1.029	0.304

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

4.3.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใน 5 ด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) ด้านการรู้ดิจิทัล 5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการวางแผน และเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ตลอดจนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.)

“ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ควรศึกษาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง โดยการฝึกฝนอบรม เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการศึกษารู้อย่างใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง สร้างความคุ้นเคยจนเกิดทักษะและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้นำมาใช้ในองค์กร....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตการดำเนินงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้มทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง ภาพอนาคตการดำเนินงานในสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีภายในสถานศึกษา....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ เชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลให้เข้ากับภารกิจของสถานศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนและแสดงวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนางาน พัฒนาตนเอง....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาตนเอง รับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเรื่องปกติในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเรื่องปกติในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูผู้สอนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านดิจิทัล.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้งานการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)

4. ด้านการรู้ดิจิทัล

ด้านการรู้ดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เลือกใช้ดิจิทัลได้เหมาะสมกับงาน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเลือกใช้สื่อดิจิทัล เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพัฒนาบริหารจัดการให้ถูกต้องเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพัฒนาโรงเรียนและแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ มีการตัดสินใจเลือกสื่อดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)

5. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ด้านการสื่อสารดิจิทัล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการใช้ในการปฏิบัติงาน การประชุมในสถานศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร เป็นสื่อกลางในการประชุม เพื่อให้การสื่อสารได้ง่ายมากยิ่งขึ้นและสร้างความเข้าใจระหว่างครู.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกการศึกษา.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานวิชาการ การแข่งขัน กีฬา หรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Facebook โรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบข่าวสาร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับ ผู้ปกครองและชุมชน ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 14.00 น.)



สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.28 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
1) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยการเรียนรู้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่นำเทคโนโลยีมาใช้ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ฝึกฝน และอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นตัวอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการเรียนการสอนให้ก้าวทันโลกดิจิทัล
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับอนาคตของสถานศึกษา และควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาผสมผสานกับการบริหารงานของสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาองค์กร และควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
3) ด้านการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ ดิจิทัล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและก้าวทันยุคดิจิทัล 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ด้านดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
4) ด้านการรู้ดิจิทัล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน รู้ถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท เพื่อใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารควรสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำดิจิทัล	แนวทางการพัฒนา
	เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้ มาใช้ในการบริหาร และจัดการงานด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ควรมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด
5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมและปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียของโรงเรียน ในการประชาสัมพันธ์ ผลงานวิชาการ กิจกรรม และการแข่งขันต่าง ๆ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน จำนวนทั้งหมด 1,390 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) ทดสอบค่า (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ มีจำนวน 179 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.30

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนางานด้วยดิจิทัล โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

5.1.2.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจระหว่างครู และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2.3 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัตการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

5.1.2.5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาดตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3) ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับตามสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยรวม คือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าระหว่าง 10 – 20 ปี , ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีภาวะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีมีภาวะผู้นำดิจิทัลมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่าพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านการรู้ดิจิทัล พบว่าพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล พบว่าพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล พบว่าพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี, ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับตามสมมติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 4 มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยขนาดโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการสื่อสารมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3) ด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

5.1.4 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ดังนี้

5.1.4.1 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการที่นำเทคโนโลยีมาใช้

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ฝึกฝน และอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นตัวอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการเรียนการสอนให้ก้าวทันโลกดิจิทัล

5.1.4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับอนาคตของสถานศึกษา และควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาผสมผสานกับการบริหารงานของสถานศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานองค์กร และควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

5.1.4.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนางานองค์กรผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและก้าวทันยุคดิจิทัล

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ด้านดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

5.1.4.4 ด้านการรู้ดิจิทัล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน รู้ถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท เพื่อใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้ มาใช้ในการบริหารและจัดการงานด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ควรมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

5.1.4.5 ด้านการสื่อสารดิจิทัล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานภายในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมและปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียของโรงเรียน ในการประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการ กิจกรรม และการแข่งขันต่าง ๆ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



ภาพที่ 5.1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีการพัฒนาให้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดต่อสื่อสาร มีความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้มีการขับเคลื่อนโดยการจัดอบรม พัฒนาครู และบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีทักษะด้านดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติจริง และมีลักษณะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนเป็นอย่างมาก และการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา รวมถึงการทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเข้าใจและสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือ โน้มน้าวใจครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความ ตระหนักในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก อะธิดา แสงอรุณ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และไอรดา นรสาร (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้าน การสื่อสารดิจิทัล และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและ สร้างความเข้าใจระหว่างครู ผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ สื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้สื่อ ดิจิทัลที่เหมาะสมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการ

สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สงค์แก้ว (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ ริเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พวงสำเภา (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้และยังสอดคล้องกับทฤษฎี และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา พรปทุมชัย กิจ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพจน์ แนนเนียน (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการกำหนดแนวทางและนโยบายเดียวกันจากต้นสังกัด ทำให้ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ครูและผู้บริหารมีกรอบความคิดและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน และมีการจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทักษะผู้บริหารและครูอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจึงได้รับข้อมูล ความรู้ และแนวทางปฏิบัติคล้ายกัน ภายในโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกันมีบริบทและสื่อเทคโนโลยีใกล้เคียงกัน ทำให้ความคาดหวังต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโรงเรียนอยู่ในระดับเดียวกัน ผู้บริหารและครูอาจมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบทีม ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกัน ทำให้ทัศนคติต่อการนำดิจิทัลมาปรับใช้มีความคล้ายคลึงกัน จึงเกิดการปรับตัวไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร เล็กนอก (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพเพศ และประสบการณ์การทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร ซึ่งกล่าวได้ว่าอาจขึ้นอยู่กับมุมมอง ประสบการณ์ทำงานของคนแต่ละช่วงมีความแตกต่างกัน การเกิดการเรียนรู้และระยะเวลาในการทำงานและการตัดสินใจจะมีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไปตามการเรียนรู้ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี อาจจะเป็นกลุ่มที่เติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีแนวโน้มเปิดรับและใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัว ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี เป็นกลุ่มที่ผ่านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมีประสบการณ์บริหารมาระดับหนึ่ง มีความสมดุลระหว่าง

การใช้เทคโนโลยีกับแนวทางการบริหาร มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตัวเองด้านเทคโนโลยี และ ประสิทธิภาพทำงาน 20 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพบริหารสูง เข้าใจระบบการทำงานของ สถานศึกษา อาจมีการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิม มากกว่า การใช้นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการ สื่อสารดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการพัฒนาองค์กรด้วย ดิจิทัล ซึ่งประสิทธิภาพทำงานของแต่ละบุคคล ของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจัยของจิระศักดิ์ ชุมภู (2564, หน้า 88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย พบว่า จำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยผู้บริหารและครู ที่อยู่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทุกโรงเรียนมีหน้าที่ หลักคล้ายกัน เช่น วางแผนพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และ พัฒนาครูและนักเรียน ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน แต่บทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลยังเป็นแนวเดียวกัน ทำให้มุมมองของบุคลากร ไม่ต่างกันมาก และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาภาวะ ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารทุกคน ได้รับการอบรม หรือพัฒนาจากแหล่งเดียวกัน ส่งผลให้ทักษะ ความรู้ และแนวทางการบริหารมีความ ไกล่เคียงกัน ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กก็สามารถใช้ แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ โปรแกรมบริหารจัดการ และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ได้ ไกล่เคียงกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้มุมมองของครูและบุคลากรต่อภาวะผู้นำดิจิทัลไม่ต่างกันมาก ซึ่ง สอดคล้องกับวิจัยของพิมพิลา อำนาง (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ภาริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก โรงเรียน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

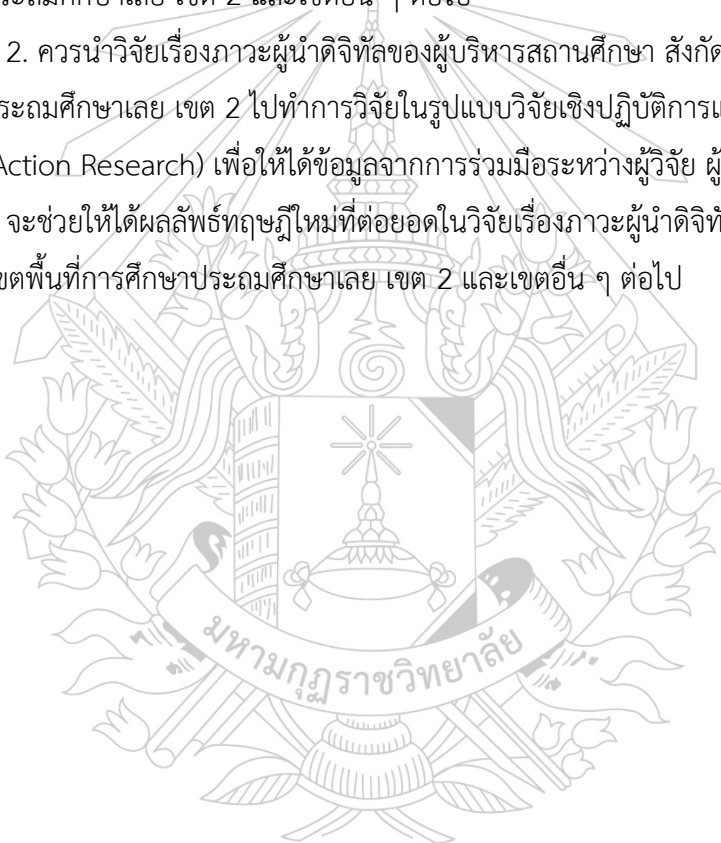
1. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับอนาคตของสถานศึกษา และควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อประสานงานภายในและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
3. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับงาน รู้ถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท เพื่อใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นปกติ และควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารงานในสถานศึกษา
5. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

1. ควรนำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้โมเดลผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา แล้วทำการประเมินผลและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้จริงในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ปัญหา หาพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรนำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปทำการวิจัยในรูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการร่วมมือระหว่างผู้วิจัย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ทฤษฎีใหม่ที่ต่อยอดในวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และเขตอื่น ๆ ต่อไป



บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กัลญญ เพชรภรณ์. (2563). *วิทยาการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรี่. (2563). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี 2563 (หน้า 63 - 73)*ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลการศึกษา ผลกระทบของดิจิทัล เกี่ยวกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กาญจนาชนชัย, ชุตีรัตน์. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษณินพนธ์ปริญญาคุษณิปบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ขวัญชนก แสงทอาน่ง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษณิปบัณฑิต.กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership (ครั้งที่ 3)*. บริษัททริปปิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. อุบลราชธานี: ศรีธรรมออฟเซ็ท.
- จิตรกร จันทรสุข และ จิรนนท์ วัชรกุล. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 36-49.
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). *อนุกรมวิธานแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษณิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา วรณศิริ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสาร รร.แก่นสาร, 7(6), 300 – 311.
- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
- จิระนันท์ มูลมาตร. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17(2), 21 - 32.
- จิระศักดิ์ ชุมภู. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดลันไทย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เจริญ ไวรวัจนกุล (ม.ป.ป. : 79), การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด, สุรินทร์: สำนักงาน เลขาธิการบัณฑิต.สถาบันราชภัฏสุรินทร์
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก http://file:///C:/Users/OS_Home/Downloads/249-Article%20Text-628-5-10-20190910.pdf.
- ชีวิน อ่อนละอ และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ชุติกัญจน์ รุ่งเรือง. (2552). การเปรียบเทียบความรู้ ทักษะปฏิบัติ และความคิดสร้างสรรค์วิชา นาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม สัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร :มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และผลกระทบต่อนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร*. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2) 52 – 54
- ณัฐธิตา สงค์แก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1*. วารสารสมาคมนักวิจัย, 27(3), 49 – 64.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2562). *ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators*. วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2), 294-285.
- ชนเสณัฐ ภารดีรุจิรา. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธ สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- ธีรพจน์ แนนเนียน. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอติชัย, และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิพัฒน์ ชัยวรมุกุล (2555). *พัฒนาคืออะไร*. สืบค้นเมื่อเมื่อ 27พฤศจิกายน 2567 ,จาก: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/485293>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 10*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานใจ ธารทัศนวงศ์ และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์. (2564). *แบบเรียนออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน (MOOCs) เพื่อการศึกษาไทยหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. วารสารครุสภาวิทยากร. 2(1). 17-21.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะวรรณ คิตโสภา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชญ์พิมล สุนทวงศ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพิลา อานาจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง* เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(2), 150-166.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (2561). พิมพ์ครั้งที่ 1 ตุลาคม 2561.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วรภรณ์ พวงสำเภา. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัฒนกรณ์ จิราลักษณ์. (2558). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษาระดับปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ
และเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2567. เลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พ.ศ. 2566. เลย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/>.
23 ธันวาคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). กรอบสมรรถนะดิจิทัล
สำหรับพลเมืองไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). นโยบายและแผนระดับชาติ
ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

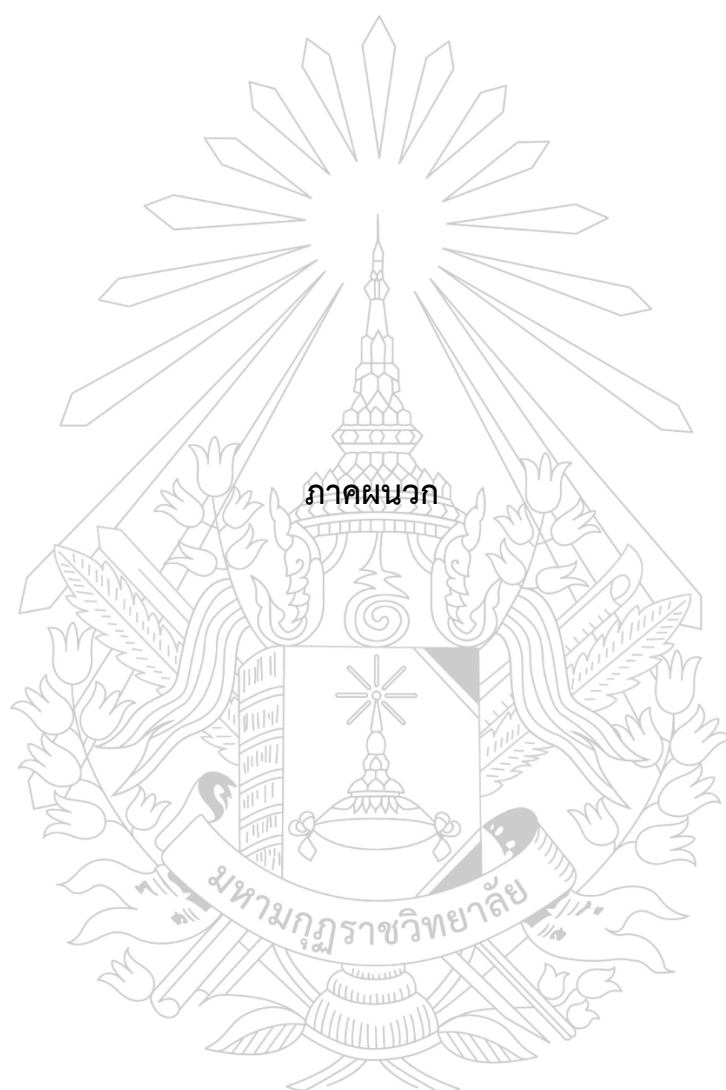
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล School Management in Digital Era*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชนา โกมลานิข. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ สกนศร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หทัยชนก ปัญญา. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนศร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุชิต สุขกลี. (2560). *การศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อลงกต สุทธการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. (การค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อะธิดา แสงอรุณ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ สกนศร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภากรณ ภูศร. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3 ed.) Manson, OH: Thomson South Western.
- Dubrin, J. Andrew. (1998). *Leadership, Research Findings, Practice, and Skills*. Houghton: Mifflin Company

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Elliott, T. (2017). Digital Leadership: A Six-Step Framework For Transformation. [Online]. Retrieved November 6, 2018, from <http://www.digitalistmag.com/author/telliott>.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2000). *Management information systems: Organization and technology in the networked enterprise* (7th ed.). Prentice-Hall.
- Martin, A., & Gudziecki, B. (2006). *Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era*. Journal of Educational Multimedia and Hypermedia, 15(3), 246-264.
- McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices*. 5 th ed. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Sheninger, E. C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times*. United States of America: Corwin.
- Stodd, J. (2014). *10 Reasons for social leadership*. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership>.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*, New York: McMillan.
- Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). *Principals' technology leadership and teachers' technology integration in the 21st century classroom*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(2), 177-187.
- Tran, L. (2017). *Digital Transformation: The 5 Must-Have Skills for Digital Leader*. Retrieved April 16, 2022, from <https://www.inloox.com/company/Blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/>.
- Zhu. (2016). The plant cell. Journal Description, 18(9), 102.
- Zhu, P. (2017). *Five Key Elements in Digital Leadership*. Retrieved April 16, 2022, from <http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-in-digitalleadership.html>.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา ปริญญาคุุฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา

การศึกษา ปรัชญาคุุฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ
อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

3) ดร.วุฒิชัย ดานะ

การศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรคุุฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนนท์อุทิศ ๓
อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

4) ดร.ประกิต สิงห์ทอง

การศึกษา ปรัชญาคุุฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น
อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

5) นายมีชัย โสกันทัต

การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน
อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ก้องนเรนทร์ พลซำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจ็ยรวนทอติศ ๓

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายมีชัย โสกันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปูน

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	กับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต								
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงานและ สามารถสร้างนวัตกรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสื่อสารดิจิทัล									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ สื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็น สื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การ ปฏิบัติงานและสร้างความ เข้าใจระหว่างครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ใช้สื่อดิจิทัลในการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับ ผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ติดต่อสื่อสารระหว่างครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อ ดิจิทัลต่าง ๆ								
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พัฒนาและส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการรู้ดิจิทัล									
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษามี วิจารณญาณในการเลือกใช้ สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยใน การบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล									
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงความสามารถใน การสร้างพลวัต การ ขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลใน การปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย นำมาใช้ในองค์กรให้เป็น พื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็น เรื่องปกติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แสดงออกถึงการริเริ่มนำเอา เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน จนเกิดเป็น วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลก ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดง ความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล									
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมี อาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งใน การพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง บรรยากาศที่กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ สนับสนุน บุคลากรในด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อ การเรียนรู้ดิจิทัลภายใน องค์กร								



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out)



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงน้อยโคกหนองแก

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกช่อ

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผาขาว

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด อนุญาตให้ นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.664 – 0.779 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.750	1	.779
	2	.664
	3	.670
	4	.707
	5	.704
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.786 – 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.852	6	.799
	7	.811
	8	.786
	9	.797
	10	.795
3. ด้านการรู้ดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.834 – 0.874 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887	11	.874
	12	.849
	13	.861
	14	.834
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.865 – 0.904 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	15	.904
	16	.894
	17	.865
	18	.882
	19	.881
5. ด้านการพัฒนองค์กรด้วยดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.897 – 0.934 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925	20	.897
	21	.904
	22	.895

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	23	.904
	24	.934
ค่าความเชื่อมั่น	.963	







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 3) ด้านการรู้ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรทริกา สุขแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

*โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนงานบริหารวิชาการ ไม่จำเป็นต้องทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสำหรับครูผู้สอน)

☐ ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน, หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ)

☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

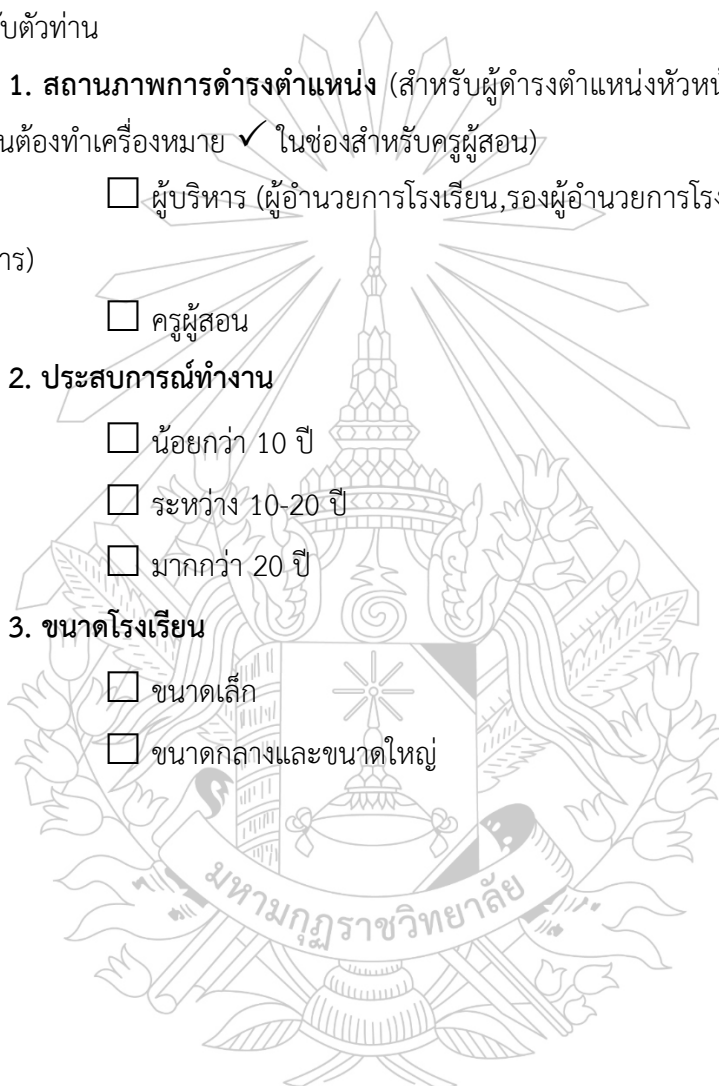
☐ ระหว่าง 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลางและขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่า
ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้มทิศทาง และโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างนวัตกรรมได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจระหว่างครู					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับผู้ปกครองและชุมชน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารระหว่างครู นักเรียน ชุมชน ผ่านทางสื่อดิจิทัลต่าง ๆ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการรู้ดิจิทัล						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างพลวัต การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้ในองค์กรให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเรื่องปกติ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการเริ่มนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนางานองค์กรด้วยดิจิทัล						
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนางานวัฒนธรรมเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานองค์กร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนบุคลากรในด้านการศึกษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ชุดที่ 2

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การสัมภาษณ์ในครั้งผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรทริกา สุขแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบสัมภาษณ์

เรื่องที่สัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ – นามสกุล
2. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. สถานที่ทำงาน
5. ประสบการณ์ทำงาน
6. ผู้สัมภาษณ์ นางสาวฉัตรทริกา สุขแสน
สถานที่
7. วัน.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึงเวลา.....น.



ตอนที่ 2 แบบสอบถามถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ท่านมีวิสัยทัศน์ในการนำดิจิทัลมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับ
ทิศทาง ความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านการสื่อสารดิจิทัลอย่างไร เพื่อสร้างความเข้าใจและสื่อสารร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ



5. ด้านการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัล

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรด้วยดิจิทัลอย่างไร เพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัลภายในองค์กร

6. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่นๆเพิ่มเติม



ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๙๑๘/๑๐๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสำเนา

เจริญพร นายอุดมศักดิ์ สันสมบัติ ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ พิจารณาทานเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.พิชญา สิงะเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนป่าซาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตและขอให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.อดิศร ทาขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตานา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวฉัตรทริกา สุขแสน ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายคณิศร ภูมิ้งศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าช้างคลองหนองอีเปี้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายธีระพันธ์ สุวรรณสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนโป่งแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ พิจารณาท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๖๔๓๐๒๓๐

ภาคผนวก ฅ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)



ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.964	24

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวฉัตรทริกา สุขเสน
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดี ที่ 12 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย พ.ศ. 2562 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	62 หมู่ 16 ตำบลโคกขมิ้น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	วารสารสินธุ์โสธร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2568
รางวัลที่ได้รับ	-

