



ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



จักรพันธ์ แก่นกจิวิบูลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



จักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

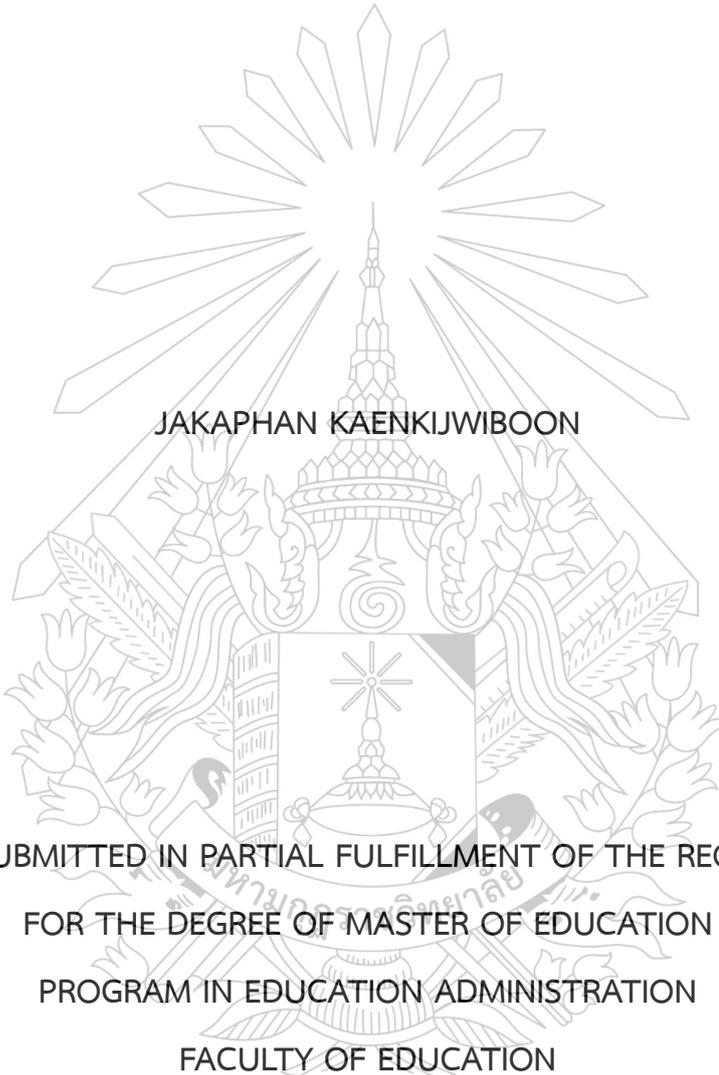
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF
IDDHIPĀDA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE MUNICIPAL
EDUCATION OFFICE, MUEANG ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem centered on the page. It features a central stupa-like structure with a sunburst radiating from the top. The emblem is surrounded by various symbols, including a lotus flower, a book, and a traditional Thai musical instrument. The text 'JAKAPHAN KAENKIJWIBOON' is superimposed over the central part of the emblem.

JAKAPHAN KAENKIJWIBOON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	จักรพันธ์ แก่นกัจจวิบูลย์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พรทิวา ชนะโยธา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรคณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระเมธีวัชรภรณ์ ; รองศาสตราจารย์ ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พรทิวา ชนะโยธา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	จักรพันธ์ แก่นกจิวิบูลย์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.พรทิวา ชนะโยธา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 165 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งวัดภาวะผู้นำใน ยุคดิจิทัล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะดิจิทัล ด้านเครือข่ายความร่วมมือ และด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 กลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมุ่งเน้นการบูรณาการ หลักธรรมเข้ากับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลควรใช้หลักฉันทะ จิตตะ และวิริยะในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านทักษะดิจิทัล ควร เน้นหลักวิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และด้าน ระบบนิเวศการเรียนรู้ควรใช้หลักวิมังสาในการประเมินผลควบคู่กับการส่งเสริมฉันทะ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล, หลักอิทธิบาท 4, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF IDDHIPĀDA BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE MUNICIPAL EDUCATION OFFICE, MUEANG ROI ET MUNICIPALITY, ROI ET PROVINCE
Student's Name	Jakaphan Kaenkijwiboon
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Porntiwa Chanayotha

The purposes of this research were: 1) to study the level of digital leadership based on the Four Iddhipāda principles of school administrators under Roi Et Municipality; 2) to compare the levels of digital leadership based on the Four Iddhipāda principles classified by position, educational level, and work experience; and 3) to examine guidelines for developing digital leadership based on the Four Iddhipāda principles. This study employed a mixed methods research design. The quantitative research population consisted of 289 school administrators and teachers under the Office of Education, Roi Et Municipality, Roi Et Province, in the academic year 2024. A sample of 165 participants was selected using the Krejcie and Morgan table. The research instrument for the quantitative phase was a rating scale questionnaire measuring digital leadership in five dimensions: digital vision, change management, digital skills, collaborative networks, and learning ecosystem. The qualitative data were collected through in-depth interviews with three groups of administrators selected by purposive sampling. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Scheffe's post hoc test.

The findings revealed that: 1) the overall level of digital leadership based on the Four Iddhipāda principles, as well as each of the five dimensions, was at a high level. The dimension with the highest mean score was digital vision, while the lowest was the learning ecosystem; 2) comparisons of digital leadership

levels based on position, educational level, and work experience showed no statistically significant differences at the .05 level overall. However, when considered by dimension, significant differences at the .05 level were found by position in change management, and collaborative networks; and 3) the guidelines for developing digital leadership based on the Four Iddhipāda principles emphasized the systematic integration of Buddhist principles into school administration. Specifically, digital vision should be driven by Chanda (aspiration), Citta (commitment), and Viriya (perseverance); change management and digital skills development should focus on Viriya, Citta, and Vimamsa (reflective investigation); and the learning ecosystem should emphasize Vimamsa alongside Chanda to promote a sustainable digital learning culture.

Keywords: Digital Leadership, Four Principles of Iddhipāda, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่าย ที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พรทิวา ชนะโยธา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา คณะผู้บริหาร สำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เมตตาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ตลอดทั้งพี่น้องทุกท่าน และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จักรพันธ์ แก่นกจิวิบูลย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
สารบัญคำย่อ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	11
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	18
2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับยุคดิจิทัล.....	28
2.4 หลักอิทธิบาท 4.....	34
2.5 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	42
2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	50
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62

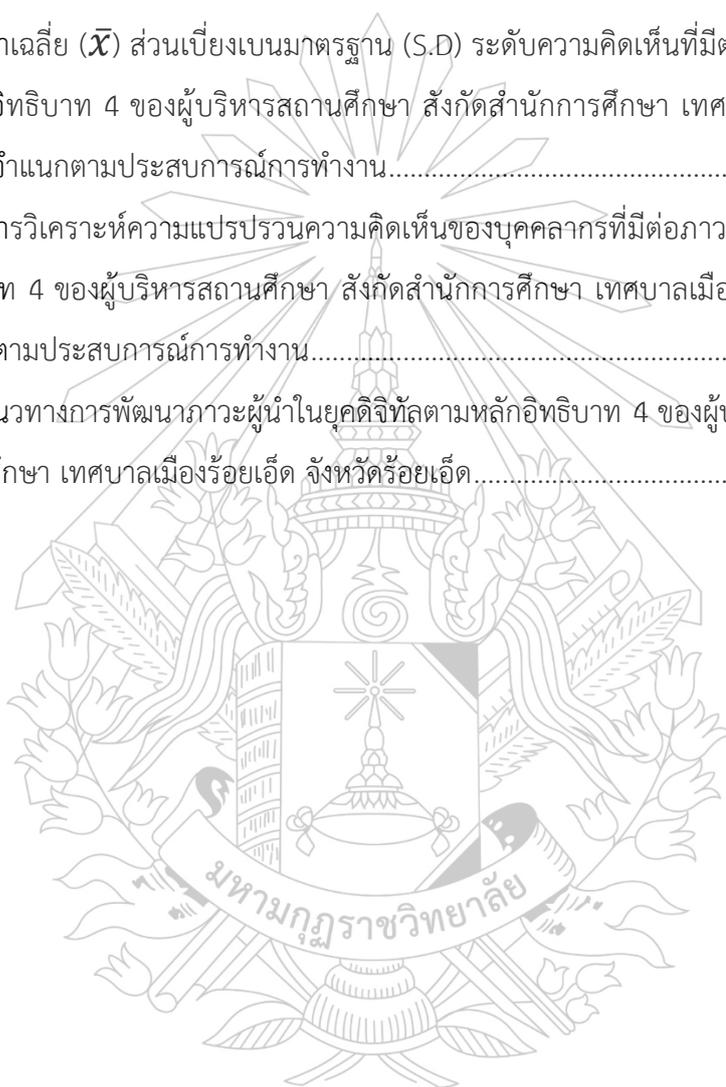
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผล.....	95
5.2 อภิปรายผล.....	98
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก.....	123
ภาคผนวก ข.....	124
ภาคผนวก ค.....	127
ภาคผนวก ง.....	128
ภาคผนวก จ.....	129
ภาคผนวก ฉ.....	136
ภาคผนวก ช.....	144
ภาคผนวก ซ.....	151
ภาคผนวก ฌ.....	155
ภาคผนวก ฎ.....	161
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	165

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	26
ตารางที่ 3. 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	61
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล.....	72
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเปลี่ยนแปลง.....	73
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล.....	74
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ.....	76
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้.....	77

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง.....	79
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	81
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	82
ตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.....	92



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 59



สารบัญคำย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ดำราที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า หลักคำสอนในพระพุทธรปรัชญาเถรวาท เป็นข้อมูลอ้างอิงจากพระไตรปิฎกเล่มที่ 35 พระอภิธรรมปิฎกเล่มที่ 2 วิภังคปกรณ์ (บาลีสยามรัฐ) มหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาเถรวาทในการค้นคว้า ซึ่งในการอ้างอิงได้ใส่ชื่อคำย่อของคัมภีร์ตามที่กล่าวมา ดังมีคำย่อและคำเต็ม ดังนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา. = วินัยปิฎก มหาวิภังค

วิ.ภิกขุณี = วินัยปิฎก ภิกขุณีวิภังค

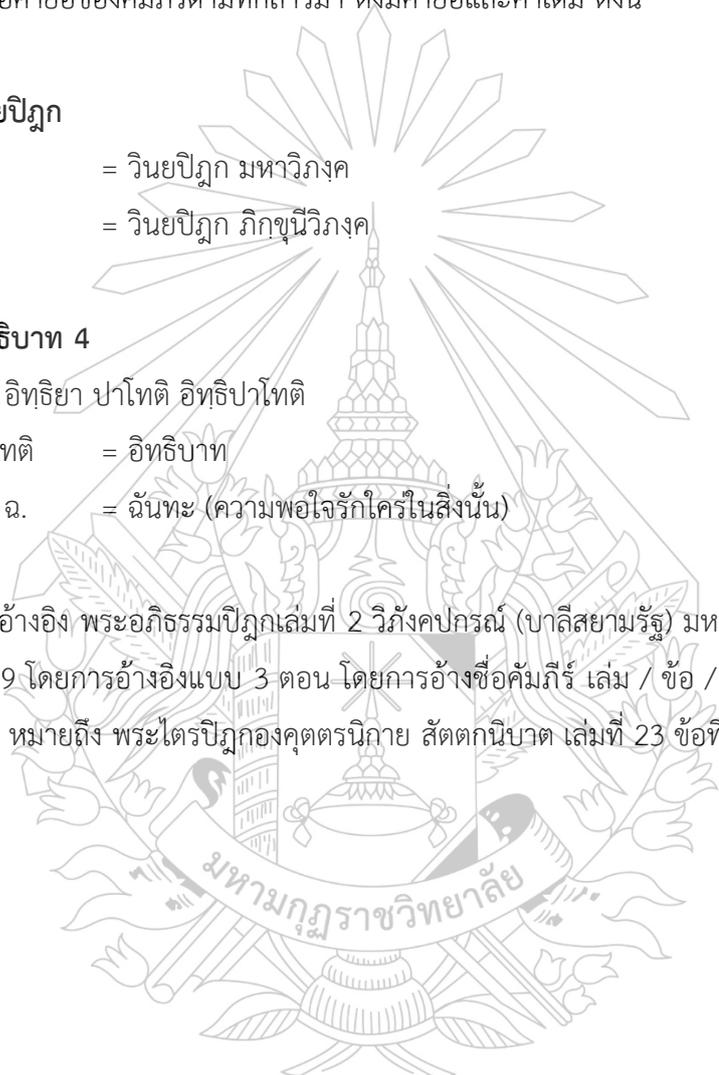
หลักอิทธิบาท 4

อิทธิยา ปาโทติ อิทธิปาโทติ

อิทธิปาโทติ = อิทธิบาท

ฉ. = ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

ในการอ้างอิง พระอภิธรรมปิฎกเล่มที่ 2 วิภังคปกรณ์ (บาลีสยามรัฐ) มหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 โดยการอ้างอิงแบบ 3 ตอน โดยการอ้างอิงชื่อคัมภีร์ เล่ม / ข้อ / หน้า เช่น อก. สด ตก. 23/77/114. หมายถึง พระไตรปิฎกองค์ตติยภค สัตตกนิบาต เล่มที่ 23 ข้อที่ 77 หน้า 114



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน่วยขับเคลื่อน โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานในการกำกับ ติดตาม การบริหารการศึกษา งานวิชาการที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (<https://url.in.th/LFUIC> เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2567) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ผู้บริหารต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้ปกครองและสังคม รวมถึงการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีทักษะในการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2566) และนโยบายของนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ได้แถลงนโยบายการบริหารงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ต่อสภาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ในการประชุมสภาเทศบาล สมัยสามัญ สมัยแรก ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 รายละเอียดคำแถลงนโยบายที่เกี่ยวข้องข้องด้านการศึกษา ข้อ (3) นโยบายและแนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นการดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กตามแนวการสอนรูปแบบมอนเตสซอรี และการจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตรอนุบาลจุฬาลักษณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถตามมาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) มีทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ โดยจัดการศึกษาแบบพหุปัญญา เช่น กีฬา ดนตรี ศิลปะ อาชีพ และการศึกษาพิเศษ อีกทั้งยังสร้างเครือข่ายความร่วมมือหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพสำหรับด้านศาสนาและวัฒนธรรม เราจะสืบสานประเพณีศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหมด โดยสร้างเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น สนับสนุน

ให้มีการต่อยอดขยายความคิดแปลงเป็นจุดเด่นของท้องถิ่น การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนารักษาโบราณสถานโบราณวัตถุในพื้นที่ (ประกาศเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด เรื่อง คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2564) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุดเน้นข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก 2) พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (<https://url.in.th/aoDta> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2567) และตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2557) และตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประเด็นพิจารณาข้อที่ 2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ (คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (ฉบับปรับปรุง สำหรับปีการศึกษา 2562 เป็นต้นไป))

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่านโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านยุคดิจิทัลของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องนำนโยบายไม่ว่าจะเป็น เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์

ประชาชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้นำแล้ว สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านยุคดิจิทัลของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐานการศึกษา ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2566) ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในเรื่องของการทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จได้ คือ อิทธิบาท 4 จากการศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานั้นซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวได้กล่าวถึงหลักธรรมที่เป็นแนวการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จไว้อย่างน่าสนใจ คือหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา (พระธีรวัต จรณธมโม (คณิงทรัพย์), 2560)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 สถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) และตามหมวด 2 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (9) การจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542)

ดังนั้นจากประเด็น นโยบายดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น และเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านยุคดิจิทัลของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐาน การศึกษา ที่เกี่ยวข้องและหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมที่ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ

ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อทราบถึงแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เพื่อได้มาซึ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหาร ครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน กันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

1.3.2 ผู้บริหาร ครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตาม หลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้บริหาร ครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในยุค ดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายสถานศึกษา เนื้อหาที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล 4) องค์ประกอบด้านเครือข่ายความ ร่วมมือ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

2) ระดับการศึกษา

2.1) ปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงาน

3.1) น้อยกว่า 5 ปี

3.2) 5-10 ปี

3.3) มากกว่า 10 ปี

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กรอบเนื้อหาที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ และหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 8 สถานศึกษา

1.4.5 ขอบเขตระยะเวลา

ปีการศึกษา 2568

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบสภาพ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1.5.2 ได้ทราบผลภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.5.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทาง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของการบริหารจัดการในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความหมายและขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ ดังนี้

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง

ร้อยเอ็ด โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกครอง บังคับบัญชา และประสานงานกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม กำหนดนโยบาย วางแผนกระบวนการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนและการสอน

1.6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจด้านการสอน, ครูผู้ช่วย, พนักงานครูเทศบาล

1.6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักนำ และสร้างอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม โดยผู้นำสามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้แนะให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้นำมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ สติปัญญา และความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจได้ตามแผนที่วางไว้

1.6.4 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาดและมีวิจารณญาณ เพื่อนำพาและจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำนี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น และการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานทั่วไป งานบุคคล งานวิชาการ และงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลยังเน้นการบริหารจัดการที่ทันสมัย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1.6.5 ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาการเปลี่ยนแปลงที่ เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ข้อมูลแพร่กระจายอย่างรวดเร็วและเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยลดข้อจำกัดต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ ในการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยุคดิจิทัลมาพร้อมกับความท้าทายจากภัยคุกคามทางสารสนเทศ ดังนั้น การพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.6 อธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา หมายถึง ธรรม 4 ประการ ที่เป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จ หรือเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และใฝ่ใจในการทำงานหรือสิ่งที่ทำ โดยบุคคลที่มีฉันทะจะมีความตั้งใจ อุทิศตน และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด โดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งล่อใจและมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร ความเข้มแข็งอดทน และความกล้าที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีกำลังใจและใจสู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3) จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ความคิดจดจ่อ ผูกใจอยู่กับงานหรือสิ่งที่ทำอย่างตั้งมั่น มีสมาธิ ไม่ปล่อยปละละเลย และอุทิศตนให้กับงานนั้นด้วยความคิด โดยมองเห็นความสำคัญของงานนั้น ซึ่งจะส่งผลให้จิตใจแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

4) วิมังสา หมายถึง การสอบสวน ไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์ และใช้ปัญญาในการใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผลการตรวจสอบข้อบกพร่องในงาน รวมถึงการคิดค้น ทดลอง หาทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไขงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยมีการวางแผน วัดผล และใช้ปัญญาในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.6.7 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับทุกฝ่ายในองค์กรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ กำหนดแผนงานการสนับสนุนด้านเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงพัฒนาประเมินผลความเหมาะสมของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างยั่งยืน

2. ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากบุคลากรอย่างเต็มที่ สร้างความไว้วางใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและตนเองพัฒนา

ความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สูงกว่าที่คาดหวัง รวมถึงการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ รวมถึงการปรับปรุง ดัดแปลง และต่อยอดเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมให้คุ้มค่า มีแนวทางในการส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารและการตัดสินใจ และบูรณาการการทำงานโดยนำเทคโนโลยีเข้าสู่การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล

4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและบุคคลด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรเพื่อร่วมกันคิดวางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม นอกจากนี้ยังมีการกำกับ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ขับเคลื่อนเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และขยายผลร่วมกันพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมที่เป็นบุคคลโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและการออกแบบพื้นที่การศึกษาค้ำคว้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงการแก้ไขปัญหา การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

1.6.8 ข้อมูลทั่วไป หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.6.9 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน

1.6.10 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.11 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม เคยมีประสบการณ์ หรือเคยทำงานมาแล้วจำแนกออกเป็น 3 ช่วง คือ

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผ่านการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอผลการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับยุคดิจิทัล
- 2.4 หลักอิทธิบาท 4
- 2.5 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักการและกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมแนวคิดการบริหารจัดการในภาพรวมจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ดังนี้

2.1.1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบายและให้ความหมายดังต่อไปนี้

บุพกานต์ ศรีโมรา (2562 หน้า 15) การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรและกระบวนการ ประเมินผลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญภา ยืนยาว (2565 หน้า 17) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกาให้บริการทางการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมให้สมาชิกของสังคมเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ชนิดา ปากหวาน (2565 หน้า 12) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ถูกต้อง และสามารถเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมได้

บัลลังก์ มงคลคำนวนเขตต์ (2566 หน้า 35) การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ กำกับดูแล และประสานงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ทั้งนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Rifani (2019) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาผ่านการจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

kurnia (2020) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานเพื่อสนับสนุนและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Niah (2022) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการกำกับดูแลและบูรณาการทรัพยากร ทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงระบบการศึกษาและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้

สรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคลากร หรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำกับดูแลและบูรณาการทรัพยากร ทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งการบริหารการศึกษาต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และจำเป็นต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการดำเนินงานตามหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การตรวจสอบและมีการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบายและให้ความหมายดังต่อไปนี้

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560 หน้า 17-18) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัย ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม และนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องถูกจัดวางอย่างเป็นระบบ ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

เสรี ภัคติ (2564 หน้า 13) การบริหารมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารจะใช้กระบวนการที่มีขั้นตอนและลำดับที่ชัดเจน เพื่อประกอบการตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการบริหารในงานนั้น ๆ

ชนิตา ปากหวาน (2565 หน้า 13) การบริหารการศึกษา หมายถึง แกนหลักของการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม การบริหารเติบโตและพัฒนาควบคู่มากับวิถีชีวิตของมนุษย์ และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสงบสุข นอกจากนี้ยังเป็นตัวสะท้อนความก้าวหน้าและความเจริญของสังคมในภาพรวมอีกด้วย

Hamini (2019) การบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบ การกระตุ้นและการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและตอบสนองความต้องการของทั้งนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

Septiani (2019) การบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ครอบคลุมกฎระเบียบและกลยุทธ์การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในภาคการศึกษา

Rahmadani et al. (2024) การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบและการกำกับดูแล เพื่อให้สถาบันการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป การบริหารการศึกษาเป็นแกนหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัยและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและลำดับที่ชัดเจน ครอบคลุมการวางแผน การจัดระเบียบ การกำกับดูแล การกระตุ้น และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงาน

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการทรัพยากร และการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ

2.1.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562 หน้า 24) การบริหารสถานศึกษา ควรยึดหลัก เอกภาพ ด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสำเร็จได้ด้วยการสร้างเครือข่าย แหล่งเรียนรู้ และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัว สามารถตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองได้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

ราม เรือนทองดี (2564 หน้า 12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและยกระดับศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม ทั้งนี้จะดำเนินการผ่านกระบวนการหลัก ได้แก่ การจัดการองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้

มุฮัมมัดตอยูดีน เจ๊ะแหว (2564 หน้า 13) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ซึ่งทั้งหมดนี้ จะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐภัทร จินาสุย (2566 หน้า 21) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบ เพื่อจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ

Husni (2020) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครอบคลุมซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดระเบียบ การสั่งการ การรายงาน การประสานงาน การกำกับดูแล และการขึ้นนำกิจกรรมทางการศึกษา โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งบุคลากร วัสดุและทรัพยากรทางปัญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Niah (2022) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารจัดการด้านสำคัญต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทุนมนุษย์ การเงิน และสังคม

สรูป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และหน่วยงานทางการศึกษาร่วมมือกันอย่างเป็นระบบ เพื่อบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ตามที่กำหนดไว้ รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการตัดสินใจ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มุฮัมมัดตอยูติน เจ๊ะแวง (2564 หน้า 15) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ถือได้ว่า มีความสำคัญยิ่ง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทักษะของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และพัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาด การบริหารจัดการที่ดีและทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ดังนั้น ความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษาจึงมาจากความสามารถของผู้บริหารในการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับจากทั้งบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562 หน้า 27) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ของการศึกษา หากระบบการบริหารภายในสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในส่วนอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

อนูจิรา ปันโย (2565 หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก เพราะบุคลากรคือทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

ว่าที่ร้อยตรีหญิงพรทิพย์ บุญขวัญ (2564 หน้า 16) การบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการทำงานที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารจะต้องมีแนวคิด หลักการ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมถึงมีศิลปะในการบริหารงาน สิ่งสำคัญคือ

ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hamini (2019) การบริหารสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างหลักประกันว่าการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบ การกระตุ้น และการประเมินผล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีโครงสร้างและมีประสิทธิภาพสำหรับทั้งนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

Saelim et al. (2025) การบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการส่งเสริมความสำเร็จด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร โดยครอบคลุมถึงการจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการหลักสูตร และการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นเลิศและชื่อเสียงของสถาบัน

สรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถและทักษะในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และชี้นำอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีศิลปะในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการหลักสูตร สร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเจตนารมณ์ของการศึกษาอย่างแท้จริง

2.1.5. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสรุปการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่ามีสิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างนั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบาย และให้ความหมายดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

หาดแก้ว ทองขาว (2558, หน้า 15) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้ในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สายชล เทียงแท้ (2559, หน้า 13) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และประสานงานกับบุคลากรเพื่อสร้างความสามัคคีและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561, หน้า 15) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ โดยมีอำนาจตามกฎหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกฤษฎา ปงกันทา (2561, หน้า 22 - 25) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนและสร้างความร่วมมือ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ทางการศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

Ola, Agevall, Gunnar, Olofsson. (2020) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแล และตอบสนองต่อความต้องการด้านประสิทธิภาพของระบบการศึกษาในปัจจุบัน

Sunday, Nwambam, Aja. (2020) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและขึ้นำกระบวนการศึกษา โดยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกภายในองค์กร

Asma, Niah. (2022) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดการและประสานงานทรัพยากร บุคลากร และกระบวนการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน

สรุป ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกครอง บังคับบัญชา และประสานงานกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม กำหนดนโยบาย วางแผนกระบวนการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบาย และให้ความหมายดังต่อไปนี้

ว่าที่ร้อยตรีอภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ (2564 หน้า 13) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ สติปัญญา และความสามารถในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า รวมถึงการแสดงออกถึงความพร้อมในการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังหมายถึงศักยภาพในการชี้นำหรือโน้มน้าวกลุ่มคนให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564 หน้า 18) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยอาศัยทั้งหลักการทางวิชาการ และศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความพึงพอใจในการทำงานอย่างสอดคล้องกัน ผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะในการนำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565 หน้า 10) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ในการโน้มน้าว กระตุ้น หรือสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ โดยได้รับความยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงานในที่สุด

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565 หน้า 18) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการโน้มน้าวและนำพากลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยอาศัยทั้งกำลังกาย กำลังใจ และความคิด เพื่อกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

รุจากรณ์ ลักษณะดี (2565 หน้า 23) ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อโน้มน้าวให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายตามและยอมรับ โดยผู้นำสามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้สมาชิกในองค์กรทุกคน ร่วมกันปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด

Reni, Rosari. (2019) ความเป็นผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มุ่งเป้าไปที่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงซึ่งสะท้อนถึงจุดประสงค์ มีความเกี่ยวข้อง

กับองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ อิทธิพล ผู้ตาม ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตามวัตถุประสงค์

Sulis, Tyaningsih. Kun, Nurachadijat. (2023) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกับการชี้นำกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในขณะที่เข้าใจความต้องการและลักษณะของผู้ตามเพื่อส่งเสริม ชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ

Nur, Rizki, Faradilah. et al. (2024) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการควบคุม นำทาง และจัดระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในทีมเพื่อปฏิบัติตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพภายในบริบทขององค์กร

BRAHMIA, Sonia. (2024) ผู้นำ หมายถึง การเชื่อมต่อระหว่างทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรกับแผนอนาคตที่มั่นคงและกลยุทธ์การบริหารส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในขณะที่บรรเทาแรงกดดันซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการตัดสินใจภายในองค์กร

Elias, Vavouras. et al. (2024) ผู้นำในสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีประเด็นสำคัญ คือ 1) ความเป็นผู้นำ ไม่ใช่แค่ทักษะแต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน 2) เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความเป็นผู้นำ และ 3) ผู้นำสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชา ที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักนำ และสร้างอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม โดยผู้นำสามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้นำมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ สติปัญญา และความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจได้ตามแผนที่วางไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบาย และให้ความหมายดังต่อไปนี้

อรรถรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 หน้า 24) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ ผู้นำมีบทบาทในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม

เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรผ่านการให้กำลังใจ การจูงใจ การชี้แนะแนวทาง และการโน้มน้าวใจ ซึ่งถือเป็นศิลปะส่วนบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อนำองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุด

พิมพิลา อำนาจ (2566 หน้า 26) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนกลไกการทำงานขององค์กรในทุกสถานการณ์ โดยผู้นำจะใช้กระบวนการโน้มน้าวและจูงใจ เพื่อแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและนำพาเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

อวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566 หน้า 19) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารทุกระบบ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความคิดและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนเกิดความยอมรับนับถือ พร้อมทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Freitas, Z. A. (2022) ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการชี้นำ มีอิทธิพล และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะและความสามารถเชิงบวกของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

Bonilla Guzmán, I. (2023) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การจัดการการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการแก้ไขความขัดแย้ง นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะใช้ อิทธิพลและศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ จัดการการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง

2.2.3 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อธิบาย และให้ความหมายดังต่อไปนี้

ชุตีรัตน์ กาญจนธนชัย (2562 หน้า 15) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องประยุกต์ใช้ความรู้ด้านดิจิทัลมาบริหารงาน สนับสนุนทรัพยากรบุคลากรและเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการเผยแพร่ข้อมูลด้วยวิธีการดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรอย่างเหมาะสม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562 หน้า 135) ภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับการจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563 หน้า 6) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะหลักในการพัฒนาการเรียนรู้และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตจากสถานการณ์ปัจจุบัน

จารุพันธ์ ผิวผาง และคณะ (2564 หน้า 99) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถวิธีการ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร อีกทั้งยังสามารถโน้มน้าว จูงใจ และชี้แนะผู้อื่นให้เข้าใจและร่วมปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์ (2564 หน้า 7) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นและสามารถใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข

พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์ (2565 หน้า 31) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง กระบวนการความสามารถ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้อิทธิพลและอำนาจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้กระบวนการทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565 หน้า 9) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ความสามารถ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการศึกษา

ชัตตกร พิกุลทอง (2565 หน้า 181) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีความสามารถในการคาดการณ์และตัดสินใจ โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางาน มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ไสว วีระพันธ์ และ ธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566 หน้า 108) ในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างบูรณาการและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทันและมีจริยธรรม ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องเข้าใจ ประเมินจัดการและใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5) การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี และ 6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณได้อย่างเหมาะสม

Murali, Krishna, Pasupuleti (2024) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและความสามารถในการปรับตัว นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการจัดการข้อพิพาทด้านจริยธรรม เช่น อคติและความเป็นส่วนตัวในระบบ AI และเน้นการบริหารที่มั่งคั่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังคงยึดแนวทางที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์เป็นหลัก

Iliya, Lindov. (2024) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง การผสมผสานคุณสมบัติผู้นำแบบดั้งเดิมเข้ากับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องแสดงความเห็นอกเห็นใจและความสามารถในการปรับตัว เพื่อนำพาองค์กรฝ่าฟันความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

Emine, Banu, BİLGİSEVEN (2024) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัว โดยผู้นำต้องยอมรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งเสริมโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุป ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาดและมีวิจารณญาณ เพื่อนำพาและจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำนี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น และการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ

กับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานทั่วไป งานบุคคล งานวิชาการ และงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลยังเน้นการบริหารจัดการที่เหมือน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อการตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566 หน้า 21) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยผู้นำมีบทบาทในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษารู้เท่าทันเทคโนโลยี พร้อมทั้งขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ในการบริหารงาน การเผยแพร่ข้อมูล การสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

พิมพ์ลา อำนาจ (2566 หน้า 29-30) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบในการติดตามดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พรวิภา เขยกลิ้น (2566 หน้า 70) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเข้าใจแนวความคิดยอมรับเทคโนโลยีในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ครูนำสื่อและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566 หน้า 269) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางการศึกษา และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยีในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสร้างองค์กรให้มีความพร้อมทางเทคโนโลยีและสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะ

ในการนำเทคโนโลยีมาสร้างความแตกต่างและโดดเด่น ควบคู่ไปกับการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Hasanah & Mohd Yusoff (2024) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ผ่านการส่งเสริมนวัตกรรมและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมาย โดยเน้นที่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การปรับตัว และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่อิงข้อมูลเป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนการปรับปรุงที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสม

Alde (2024) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสอนแบบดิจิทัลของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็เผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการขาดการจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นนวัตกรรมและสร้างความร่วมมือเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี แต่ยังมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบองค์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลดังต่อไปนี้

พรวิภา เขยกลิ่น (2566 หน้า ๙) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การมีทักษะทางเทคโนโลยี 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566 หน้า 37) จากผลการศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566 หน้า 40) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 6 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาศักยภาพ

บุคลากร 4) การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5) การเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีและ 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

Simon, Hensellek. (2020) องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ ความคิดทางดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการรับรู้และใช้ประโยชน์จากโอกาสทางดิจิทัลในขณะที่จัดการกับความท้าทาย รับประกันการนำทางที่มีประสิทธิภาพผ่านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

Milan, Frederik, Klus. Julia, Müller. (2021) องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ ความคิดของผู้ประกอบการ การจัดการตนเอง ทักษะด้านไอที ความสามารถในการกระตุ้นผู้อื่น ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ และความสำคัญที่เกิดขึ้นใหม่ของความสงบท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความท้าทายอย่างรวดเร็ว

Mervin, Munsamy et al. (2023) องค์ประกอบของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ การยอมรับดิจิทัล อำนาจความสะดวกในการขับเคลื่อนดิจิทัล การปรับตัวและความยืดหยุ่นทางดิจิทัล การปลูกฝังวัฒนธรรมดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และความฉลาดในการแข่งขันทางดิจิทัล สร้างกรอบที่ครอบคลุมสำหรับการเป็นผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

B, Irfan. Muhammad, Hidayat, Djabbari. (2024) องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการส่งเสริมความคิดดิจิทัลเพื่อนำทางสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Joko, Purnomo. Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) องค์ประกอบของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ การทำความเข้าใจเทคโนโลยีและข้อมูล การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม และการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นคุณค่าที่ครอบคลุมซึ่งสนับสนุนนวัตกรรมและความเป็นอยู่ที่ดีในหมู่สมาชิกในทีม

Desy, Cahyati, Wulandari. Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) องค์ประกอบของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจทางจริยธรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความคล่องตัวและการรับความเสี่ยง การสร้างทีมหลากหลายวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อจัดแนวความคิดริเริ่มดิจิทัลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย เพื่อนำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังที่กล่าวมานั้นผู้วิจัย

ได้ศึกษาและเห็นว่าองค์ประกอบบางหัวข้อมีความหมายเทียบเคียงไปในแนวทางเดียวกันแต่การใช้คำเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึง จัดองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน หรือใกล้เคียง เทียบเคียงกัน แต่เรียกชื่อต่างกันได้ด้วยกันเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ตามแนวคิดของ พรวิภา เซยกลิน (2566 หน้า ๖) โรจนศักดิ์ อินทนน (2566 หน้า 37) ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566 หน้า 40) Simon, Hensellek. (2020) Milan, Frederik, Klus. Julia, Müller. (2021) Mervin, Munsamy et al. (2023) B, Irfan. Muhammad, Hidayat, Djabbari. (2024) Joko, Purnomo. Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) Desy, Cahyati, Wulandari. Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) พบว่า แนวคิดและทฤษฎีจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 13 ตัวแปร ดังแสดงใน ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบ	1. พรวิภา เซยกลิน (2566)	2. โรจนศักดิ์ อินทนน (2566)	3. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566)	4. Simon, Hensellek (2020)	5. Milan, Frederik และคณะ (2021)	6. Mervin, Munsamy และคณะ (2023)	7. B, Irfan, Muhammad และคณะ (2024)	8. Joko, Purnomo และคณะ (2024)	9. Desy, Cahyati, Wulandari และคณะ (2024)	ความถี่
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓		✓			✓		✓		4
2. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
3. ด้านการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ด้านทักษะดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓				6

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (ต่อ)

องค์ประกอบ	1. พรวิภา เซยกลิน (2566)	2. โรจน์ศักดิ์ อินทนน (2566)	3. ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566) (2566)	4. Simon, Hensellek (2020)	5. Milan, Frederik และคณะ (2021)	6. Mervin, Munsamy และคณะ (2023)	7. B, Irfan. Muhammad และคณะ (2024)	8. Joko, Purnomo และคณะ (2024)	9. Desy, Cahyati, Wulandari และคณะ (2024)	ความถี่
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓		✓					✓		3
6. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓				5
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์		✓			✓	✓		✓		4
8. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์							✓			1
9. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล						✓		✓		2
10. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					✓	✓				2
11. ด้านการสื่อสาร								✓		1
12. ด้านคุณธรรมจริยธรรม								✓	✓	2
13. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	✓	✓	✓				✓	✓	✓	6

จากตาราง 2.1 ตามการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 13 องค์ประกอบ สามารถอธิบายตามการวิเคราะห์หาค่าความถ่วงต่อไปนี้ โดยจะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 1 คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง มีความถี่เท่ากับ 7
- 2) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 2 ซึ่งมีความถี่เท่ากันทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ด้านทักษะดิจิทัล และด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ มีความถี่เท่ากับ 6
- 3) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 3 คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความถี่เท่ากับ 5
- 4) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 4 ซึ่งมีความถี่เท่ากันทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความถี่เท่ากับ 4
- 5) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 5 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความถี่เท่ากับ 3
- 6) หัวข้อที่มีความถ่วงอันดับ 6 ซึ่งมีความถี่เท่ากันทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความถี่เท่ากับ 2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วยที่มีความถี่เกินกึ่งหนึ่ง คือมีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเรียงลำดับหัวข้อโดยพิจารณาจาก ความสอดคล้องเชิงตรรกะและลำดับขั้นตอนการบริหารจัดการมากกว่าการยึดถือเกณฑ์คะแนนความถี่เพียงประการเดียว ทั้งนี้เพื่อให้การนำเสนอเนื้อหา มีความต่อเนื่อง สอดรับกับบริบททางการศึกษา และเอื้อต่อการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ อย่างเป็นรูปธรรมดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) องค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลง 3) องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล 4) องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ 5) องค์ประกอบด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับยุคดิจิทัล

2.3.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุก ๆ ด้านของชีวิตประจำวันอย่างแพร่หลาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วและลึกซึ้ง เทคโนโลยีได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เราเชื่อมโยงกันทั่วโลก เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ยุคดิจิทัล ดังนี้

สโรจ เลหาศิริ (2560) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1984 ที่มีการกำเนิดขึ้นของ World Wide Web และการเชื่อมต่อแบบ TCP/IP เทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญ

ต่อการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ในปัจจุบัน วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมโลก โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 5 ยุคคือ

1) ยุค Desktop & Internet (ค.ศ. 1984) ยุคนี้เป็นการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญจากระบบการทำงานแบบอนาล็อกมาสู่ดิจิทัล โดยเน้นการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก เป็นช่วงที่เกิดนวัตกรรมสำคัญมากมาย เช่น อีเมล, เว็บไซต์ E-commerce และ Search Engine ซึ่งเป็นรากฐานของการสื่อสารและการตลาดดิจิทัลในยุคต่อมา

2) ยุค Mobile & Social (ค.ศ. 2000) เป็นยุคที่เทคโนโลยีมือถือและโซเชียลมีเดียเข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวันของผู้คน การพัฒนาของสมาร์ตโฟนทำให้เกิดการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลา ก่อให้เกิดแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียและวัฒนธรรมการเขียนบล็อกซึ่งเปลี่ยนพฤติกรรมการสื่อสารและการตลาดจากการสื่อสารทางเดียวมาสู่การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บริโภคมากขึ้น

3) ยุค Content & Data (ค.ศ. 2004) ยุคนี้เป็นผลพวงจากการพัฒนาของอุปกรณ์ที่สามารถผลิตเนื้อหาได้ง่ายขึ้น เช่น กล้องบนมือถือ ทำให้เกิดแพลตฟอร์มเนื้อหาขนาดใหญ่ เช่น YouTube และ Instagram ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล ทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลขนาดใหญ่มาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ทางการตลาดเชิงเนื้อหาและข้อมูลได้อย่างแม่นยำ

4) ยุค Digital Experience (ค.ศ. 2013) ยุคนี้เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ทางกายภาพของผู้ใช้ เช่น อุปกรณ์สวมใส่ (Wearable Technology) โดรนและเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) ซึ่งทำให้การตลาดเปลี่ยนจากแค่การสื่อสารมาเป็นการสร้างประสบการณ์ร่วมกับลูกค้าที่เหนือกว่าการรับรู้ในโลกเสมือนจริงเพียงอย่างเดียว

5) ยุค Artificial Intelligence (ค.ศ. 2016) เป็นยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นผลมาจากการเก็บข้อมูลสะสมในยุคก่อนหน้า ทำให้ AI สามารถช่วยมนุษย์ทำงานยาก ๆ และทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อการตลาดและการบริหารในอนาคต

เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ (2563 หน้า 2) ได้กล่าวถึงโลกยุคดิจิทัลที่มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงอินเทอร์เน็ตได้ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการดำเนินชีวิต และสามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

Digital 1.0 ยุคเปิดโลกอินเทอร์เน็ต ยุคนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้วิถีชีวิตผู้คนเปลี่ยนจากออฟไลน์เป็นออนไลน์ และเกิดเว็บไซต์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันและการทำธุรกิจ

Digital 2.0 ยุคโซเชียลมีเดีย เมื่ออินเทอร์เน็ตเข้าถึงวงกว้าง โซเชียลมีเดียได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและธุรกิจ โดยเป็นเครื่องมือเชื่อมต่อระหว่างผู้ประกอบการกับผู้บริโภคและยังเป็นอำนาจต่อรองของผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าและบริการ

Digital 3.0 ยุคข้อมูลและบิ๊กดาต้า จากการใช้งานโซเชียลมีเดีย ทำให้เกิดข้อมูลจำนวนมากมหาศาล (Big Data) ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจความต้องการของผู้บริโภคและพัฒนาเป็นแอปพลิเคชันเพื่ออำนวยความสะดวกผ่านสมาร์ตโฟน

Digital 4.0 ยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าและมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างครบครัน มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น การสื่อสารระหว่างอุปกรณ์ (Machine to Machine)

มาตรา ๓๕ (2565 หน้า 35) ยุคดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของคนในสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คน

วชิรพงศ์ พูลเกษร (2565 หน้า 13) ยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อลดขั้นตอนและข้อจำกัดด้านสถานที่ในการทำงาน แม้การเชื่อมต่อของโลกจะเพิ่มขึ้นและนำมาซึ่งการรวมศาสตร์หลายแขนงแต่ก็ส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงในทุกด้านและเปลี่ยนแปลงลักษณะของเด็ก ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พรวิภา เขยกลิ่น (2566 หน้า 96-97) ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีและอิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีบทบาท ทำให้การสื่อสารและส่งผ่านข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยครอบคลุมตั้งแต่การใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล โซเชียลมีเดีย การผลิตคอนเทนต์ การสัมผัสประสบการณ์เสมือนจริง จนถึงยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ช่วยให้การประมวลผลข้อมูลซับซ้อนเป็นเรื่องง่าย อย่างไรก็ตามความสะดวกสบายนี้ก็มาพร้อมกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางสารสนเทศ ซึ่งทำให้จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล (digital literacy) เพื่อให้สามารถรับมือได้อย่างรู้เท่าทัน สิ่งนี้ส่งผลอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วรภรณ์ ไชยรัตน์ (2567 หน้า 52) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมความตระหนักด้านจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล นอกจากนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการบริหารและส่งเสริมให้ครูบุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว

Singh & Dhingra, (2024) ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่ถูกนิยามด้วยความก้าวหน้าอันมีนัยสำคัญของเทคโนโลยีการสื่อสาร ตลอดจนการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่แพร่หลายอย่างกว้างขวาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคข้อมูลในปริมาณมหาศาลอย่างรวดเร็ว ข้อมูลเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการขององค์กรและการดำเนินธุรกิจผ่านการดำเนินงานในลักษณะของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล อย่างเป็นรูปธรรม

Przhilenskiy & Przhilenskiy, (2024) ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านที่ถูกกำหนดด้วยกระบวนการทำให้เป็นดิจิทัล ซึ่งเป็นผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนความเป็นจริงทางสังคม อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกลไกสำคัญ อาทิ เครือข่ายสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีเสมือนจริงแลเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม รวมถึงการแปลงเป็นดิจิทัลของการบริหารราชการ

สรุป ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ข้อมูลแพร่กระจายอย่างรวดเร็วและเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยลดข้อจำกัดต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนี้สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลจึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อรับมือกับภัยคุกคามทางสารสนเทศและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ยุคดิจิทัลกับการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุดเน้นข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก 2) พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภายใต้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสู่ “ประเทศไทย 4.0” ท่ามกลางการแข่งขันทางเศรษฐกิจโลกที่เข้มข้นและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด นโยบายฉบับนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายหลายประการ เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม การขาดความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีในภาคส่วนต่างๆ ที่ยังไม่เต็มที่ และการขาดแคลนกำลังคนดิจิทัลที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับประเทศสู่การเป็นชาติชั้นนำด้านดิจิทัล และวาง ยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การปรับเปลี่ยนภาครัฐ การพัฒนากำลังคน และการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยนโยบายทั้งหมดนี้จะถูกขับเคลื่อนผ่านกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับภาครัฐให้สามารถ ตอบสนองประชาชนได้ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความโปร่งใส และปรับตัวได้ทันสถานการณ์ เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมี 4 ยุทธศาสตร์ หลักคือ

- 1) ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว
- 2) พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย มุ่งเน้นการให้บริการที่ดีขึ้นแก่ประชาชน
- 3) สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขัน
- 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลภาครัฐอย่างโปร่งใส

นอกจากนี้ แผนยังได้กำหนด 10 ด้านสำคัญ ที่จะเร่งพัฒนา ได้แก่ การศึกษา, สุขภาพ, ความเหลื่อมล้ำ, สิ่งแวดล้อม, การเกษตร, การท่องเที่ยว, SME, แรงงาน, ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม แผนดังกล่าวยังมุ่งส่งเสริมให้ภาครัฐนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าของสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ โมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ในภาคเกษตร, สุขภาพ, และการท่องเที่ยว เพื่อนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีจุดเน้นคือการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การเชื่อมโยงข้อมูล และการส่งเสริมธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่มุ่งขับเคลื่อนประเทศ

ไทยสู่ "ประเทศไทย 4.0" เพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมี 6 ยุทธศาสตร์หลัก เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและการปรับเปลี่ยนภาครัฐ นอกจากนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลยังมีเป้าหมายเพื่อยกระดับภาครัฐให้ตอบสนองประชาชนได้ดีขึ้นผ่าน 4 ยุทธศาสตร์หลัก รวมถึงการพัฒนาใน 10 ด้านสำคัญ เช่น การศึกษา และการนำ โมเดลเศรษฐกิจ BCG มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน ภาครัฐในการขับเคลื่อน

2.3.3 การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

สงบ อินทรมณี (2562 หน้า 358-359) การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้เรียนยุคดิจิทัลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยและสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ภัคพร เลิกนอก (2563 หน้า 150-166) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล

จิตติมา วรณศรี (2564 หน้า 467) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ 4 ประการ ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยี (ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล) ความฉลาดทางสังคม (การสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เชิงบวก) การเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม (การริเริ่มแนวคิดและวิธีการใหม่) และ การจัดการองค์กรทั้งระบบ (การคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พรวิภา เขยกลิน (2566 หน้า 70) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรและจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ต้องจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ผู้บริหารควรมองเห็นความสำคัญของการยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการ

ดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับบริบทชุมชน และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

Manaf (2024) การจัดการการศึกษาในยุคดิจิทัลเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อความสำเร็จของนักเรียน โดยเน้นบทบาทสำคัญของเครื่องมือดิจิทัล ความเป็นผู้นำ และความท้าทายในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม

Aditya et al. (2025) การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยครอบคลุมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการงานทางวิชาการ การพัฒนาและใช้หลักสูตรดิจิทัล ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการกำกับติดตามด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของครูให้สูงขึ้น

สรุป การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารต้องปรับตัวและมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีทักษะในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป ผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.4 หลักอิทธิบาท 4

2.4.1 ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท 4 รวมทั้งความหมายของหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ดังนี้

มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2539, หน้า 676) ได้กล่าวถึง อิทธิบาทวิภังค์ไว้ในอภิธรรมปิฎก เล่มที่ 35 ความว่า อิทธิบาท คือคุณให้บรรลุความสำเร็จ ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) 2) วิริยะ (ความเพียร) 3) จิตตะ (เอาใจฝักใฝ่) 4) วิมังสา (การใช้ปัญญาพิจารณา สอบสวน)

พระธรรมปิฎก (2546 หน้า 842) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ มี 4 อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี แห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลือนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ

ข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น แปลให้ง่ายตามลำดับว่า "มีใจรัก พากเพียรทำเอาจิต ผักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน"

มหามกุฏราชวิทยาลัย (2549, หน้า 94) ให้ความหมาย อิทธิบาท คือคุณเครื่องให้ สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) 2) วิริยะ (ความเพียร ประกอบสิ่งนั้น) 3) จิตตะ (เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่ทอดธุระ) 4) วิมังสา (หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผล ในสิ่งนั้น)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2554, หน้า 352) (การจำแนกอิทธิบาท) ไว้ในอรรถมปิฎกเล่มที่ 35 อิทธิบาท มีอธิบายว่า ความกระตือรือร้น การประคอง ความไม่ฟุ้งซ่านของ บุคคลผู้เป็นอย่างนั้น ประกอบด้วย 1) ฉันทอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือฉันทะ) 2) วิริยอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิริยะ) 3) จิตตอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือจิตตะ) 4) วิมังสอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิมังสา)

สรุป อิทธิบาท 4 หมายถึง หนทางหรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในชีวิตได้

2.4.2 ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 นั้นเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การเรียน หรือแม้แต่การพัฒนาตนเอง หลักธรรมนี้ เปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่ชี้ให้เห็นถึงเส้นทางสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จากการศึกษาเอกสาร ปรากฏว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญหลักอิทธิบาท 4 ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระจรัสศักดิ์ บุญฤทธิ์ (2554 หน้า 44-45) กล่าวว่าไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่ นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการทำงานอื่น ๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตนเอง ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ ความรักความพอใจในหน้าที่การงานการเรียน วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ถูกต้องและ ทันเวลา จิตตะ คือ เอาใจใส่ในหน้าที่ มีจิตจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ทำ ไม่คิดฟุ้งซ่านอันเป็นบ่อเกิดให้ทำงาน ผิดพลาดได้ง่าย และวิมังสา คือ คอยตรวจสอบหาส่วนที่ผิดพลาด แลนำมาแก้ไขด้วยสติปัญญาของตน

พระมหาบรรจง ตีสโรณ (ศรีสุข) (2560 หน้า 35-36) กล่าวว่าไว้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งใคร ๆ ก็ท่องได้จำได้ แต่จะมีสักกี่ คนที่ปฏิบัติได้ครบกระบวนการทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อ หนึ่งไม่ได้ ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิต

และการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง ประโยชน์ของอิทธิบาท 4 ดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า ฉันทะกับวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค

พระธีรวัต จรณธมโม (คณิศรพิภ) (2560 หน้า 17) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้ สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่ เรียกว่าอิทธิบาท มี 4 ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบ สิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผล)

พระมหาปริชา เขมนนโท (เหล่าทวิคุณ) (2561, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมหรือคำสอน คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน เป็นหลักธรรมที่ทำให้ ประสบความสำเร็จ เป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ หลักความสำเร็จปฏิบัติตามหลักธรรมที่ จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอจิต เป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่า สิ่งทั้งหลาย สิ่ง ทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่า เราจะต้องการอะไร หากเราตั้งใจ กำหนดจิตไว้มั่นคงการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ และการทำงานก็ย่อมมีความสุข เป็นต้น

มลธิตา อุบลรัตน์ (2565 หน้า A152) สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานให้มีความสุข ตามหลักของ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การ งาน 4 ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อ ข้อหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีความรักความพอใจงาน (ฉันทะ) ส่งผลให้ มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มีใจจดจ่อ ในงานที่ทำ (จิตตะ) และมีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน (วิมังสา) ซึ่งหลักการปฏิบัติ ดังกล่าวนี้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ด้วยความเต็มใจในสิ่งที่รัก ส่งผลให้ ผู้บริหารงาน และบุคลากรประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ประสิทธิภาพอย่างมีความสุข

บุษบา ชมที (2566 หน้า 40) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ 1) ความพอใจ การทำ ความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ 2) ความปรารถนา ความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความ ทนทานความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ทอดทิ้ง ความไม่ทอดทิ้ง ฉันทะ ความไม่ทอดทิ้ง ธุระความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละสัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ 3) จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูณธาตุ นี้เรียกว่า จิต 4) ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความ วิจัยธรรม สัมมาทิฎฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา คำว่าอิทธิได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยด้วยดี ความได้ ความถึง ความเข้าถึง คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมสำเร็จริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้นจึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท

สรุป อธิธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หมายถึง ธรรม 4 ประการ ที่เป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จ หรือเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา

2.4.3 องค์ประกอบของหลักอธิธิบาท 4

อธิธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หมายถึง ธรรม 4 ประการ ที่เป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จ หรือเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักอธิธิบาท 4 ไว้หลายท่าน ดังนี้

1) ฉันทะ

พระมหาชินกฤต จีรว โส (รูปสะอาด) (2561, หน้า 23) ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ บุคคลเมื่อมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาร่างกายและความคิดของตนเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานด้วย ซึ่งถ้าหากปฏิบัติงานสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม สมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว บุคคลก็จะทุ่มเทชีวิตใจให้แก่สิ่งนั้นต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย สม่่าเสมอไม่ซ่านไม่ส่ายไป ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปรานสังขารความเพียร สร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

พระรุ่งตะวัน สวโร (เกษสว่าง) (2561, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า ฉันทะ คือ ความพอใจ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งจะแสดงออกมาด้วยการกระทำด้วยความพอใจ เต็มใจ และสนใจในสิ่งที่ตนกำลังกระทำอยู่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำด้วยความรัก

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส (2563 หน้า 32) ฉันทะ คือ ความพึงพอใจ รักใคร่ที่จะทำความดีในสิ่งที่ทำอย่างแรงกล้า หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความพอใจ รักใคร่ ตั้งใจที่จะทำความดี ด้วยความเต็มใจ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต 2564 หน้า 68) ฉันทะ แปลว่า ความรักความพอใจ จะทำอะไรก็ทำด้วยความรักความพอใจ จะรักจะพอใจได้อย่างไร? โดยทั่วไปก็ต้องชอบหรือเห็นประโยชน์เห็นคุณค่าของงานนั้น จึงจะรักจะพอใจงานนั้นแต่ถ้าจะตอบให้ตรงที่สุด

และง่าย ๆ ล้วน ๆ ก็คือ ถ้าคนไม่แปลกแยกจากธรรมชาติ ถ้าเขาต้องการผลตามกฎธรรมชาติแท้จริง เขาจะรักงานทันที นี่คือนันทะซึ่งตั้งอยู่บนฐานที่ว่ามาเมื่อกี้เช่น คนทำสวนรักงานทำสวน เพราะเขาต้องการให้ต้นไม้เจริญงอกงาม ถ้าหมอยกให้คนไข้หายป่วยหรืออยากให้เขามีสุขภาพดี หมอก็รักงานรักษาคนไข้ทันทีถ้าพูดกันให้ถึงแก่น ฉันทะไม่ใช่แค่รักงานเท่านั้น เพราะฉันทะ แปลว่าอยากทำให้มันดี เพราะฉะนั้นจึงมีความหมายว่าเมื่อจะทำอะไร ก็จะต้องทำให้มันดีที่สุด ให้มันเรียบร้อยสมบูรณ์ซึ่งเมื่อต้องการผลตามกฎธรรมชาติจริง ๆ ก็จะสร้างฉันทะนี้ได้

บุษบา ชมที (2566 หน้า 48) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ ความเต็มใจใน ขณะที่ทำงาน ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ ความอยากที่จะทำงานนั้น ผักเฝ่ พยายามที่จะทำงานนั้น เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งการกระทำในการดำเนินชีวิตประจำวัน

สรูป ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และใส่ใจในการทำงานหรือสิ่งที่ ทำ โดยบุคคลที่มีฉันทะจะมีความตั้งใจ อุทิศตน และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายอย่างดีที่สุด โดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งล่อใจและมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการดำเนิน ชีวิตประจำวัน

2) วิริยะ

พระมหาชินกฤต จีรวโส (รูปสะอาด) (2561, หน้า 26) วิริยะ ความเพียร ขยัน อดทน บากบั่น เอาธุระ มีความเข้มแข็งอดทนมุมานะที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อ ไม่เลิกละ มีกำลังใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จนกว่างานนั้นจะประสบ ความสำเร็จ มีความอาจหาญ แก้วกล้า ใจสู้ ไม่หวั่นไหวไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ต่าง ๆ ในการทำงานและพัฒนางานให้ดีขึ้นและเจริญขึ้นมองความยากลำบากและอุปสรรคในการ ทำงาน เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตนเสมอเพื่อเอาชนะและเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้

พระรุ่งตะวัน สวโร (เกษสว่าง) (2561, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า วิริยะ คือ ความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ท้อถอย ซึ่งแสดงออกมาด้วย ความเพียร พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกไม่ท้อถอย และมีความกล้าที่จะกระทำงาน นั้น ๆ ถ้าเห็นอะไรเป็นอุปสรรคหรืองานที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะ ทำให้สำเร็จ ทำงานให้ เป็นเรื่องที่ท้าทาย จะสู้และจะพยายามเพื่อให้สำเร็จ

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโสภาส (2563 หน้า 33) วิริยะ คือ ความเพียรประกอบความ ดี มีความกล้า ขยัน รอบคอบ รู้จักเหตุ และผล หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออก ถึง ความเพียรในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีความมุมานะ ที่จะทำงาน ให้สำเร็จ แม้มีอุปสรรคก็ไม่ละความพยายาม มีความกล้าหาญ ใจสู้ไม่กลัวหรือย่อท้อต่อ อุปสรรคต่าง ๆ ในงาน มองอุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ที่ต้องเอาชนะให้งานสำเร็จได้

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต 2564 หน้า 69) วิริยะ แปลว่า ความเพียร และความเพียรก็แปลว่า ความแก่กล้า วิริยะ ตัวนี้ มาจาก "วีระ" นั่นเอง แปลว่า ความเป็นผู้แก่กล้า หมายความว่า ใจสู้ เจองานแล้วไม่ถอย แล้วทำอย่างไรจะเจองานไม่ถอย ก็ต้องมีจิตสำนึกในการฝึกตน พอเจองานบอกว่า ยิ่งยากยิ่งได้มาก เจอปัญหาที่เป็นเวทีพัฒนาปัญญา อย่างที่ว่ามาแล้ว จะไปถอยอะไรละ มีแต่เดินหน้า ดังนั้น วิริยะก็มาสีจะมาพูดกันให้มีฉันทะ วิริยะพูดแทบตายก็ไม่ค่อยมีกัน แต่ถ้าไปสร้างพื้นฐานละก็ได้เลย คือจุดจิตสำนึกในการฝึกตน แล้ววิริยะก็มาเรียกว่าใจสู้ มองเห็นงานเป็นสิ่งท้าทายคนเรามีลักษณะนิสัยต่างกัน บางคนมี ฉันทะ พอใจรักงานบางทีก็มาง่าย ๆ เพียงพูดให้เห็นประโยชน์ของงานว่าดีอย่างไร ก็เกิดความพอใจ รัก แต่บางคน พูดอย่างไรก็ไม่เอา ต้องพูดให้เห็นงานเป็นเรื่องท้าทาย ถ้าให้งานนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ คนแบบนี้จะสู้เอาไม่ถอย จนทำได้สำเร็จ คนอย่างนี้เรียกว่าเป็นคนแบบวิริยะ ต้องใช้วิธีทำให้รู้สึกว่า งานนั้นเป็นสิ่งท้าทาย เป็นอันว่าวิริยะ แปลว่า ใจสู้ เมื่อทำจะไม่ถอย

บุษบา ชมที (2566 หน้า 49) วิริยะ คือ ความไม่ย่อท้อในงาน พากเพียร ขยันหมั่นเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน มีความกล้า แน่วแน่ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้า อดทนต่อความยากลำบากจนกว่าจะสำเร็จ

สรุป วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร ความเข้มแข็งอดทน และความกล้าที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีกำลังใจและใจสู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3) จิตตะ

พระมหาชินกฤต จีรวโส (รูปสะอาด) (2561, หน้า 27) จิตตะ คือความคิดจดจ่อ เอาใจใส่ ผูกใจจดจ่ออยู่กับหน้าที่และการงานที่เข้าร่วมทั้งการศึกษาเล่าเรียน ที่ตนรับผิดชอบ มีความตั้งมั่น มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลย ในงานที่รับผิดชอบ อย่างนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือการทำงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่กำลังทำอยู่ พัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความก้าวหน้าพร้อมกันนั้นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบ

พระรุ่งตะวัน สวโร (เกษสวาง) (2561, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า จิตตะ คือ ความตั้งใจ หรือเอาใจใส่ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝ่าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ไม่สนใจไม่รู้เรื่องอื่น ๆ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่ง นั้นด้วยความคิด เอาจิตฝ่กฝ่ไม่ปล่อยใจให้

ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ซึ่งแสดง ออกมาด้วยการเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยให้ความคิดฟุ้งซ่าน

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโสภาส (2563 หน้า 33) จิตตะ คือการเอาใจใส่ในความดี จดจ่อ ไม่วางธุระ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออก ถึงการตั้งจิตรับรู้สิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ผักเฝ้ ไม่ทอดทิ้งธุระ ในความดีที่พอใจ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ติดตามงานอยู่เสมอ ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและจริงใจ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต 2564 หน้า 69-70) จิตตะ แปลว่า ใจจดจ่อ ซึ่งเป็นลักษณะของคนดี อุทิศตัวต่องาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของมัน เมื่อคนเห็น ความสำคัญของอะไร เช่น ความสำคัญของความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต เขาจะเอาจริงเอาจังขึ้นมา ทันที่สาระของอิทธิบาทนั้นอยู่ที่ไหน จึงทำให้เกิดความสำเร็จ ก็คือจิตแน่วแน่เกิดสมาธิขึ้นมานั่นเอง

ในข้อที่ ๑ เมื่อเราพอใจหรือชอบงานอะไร ในเวลาทำงานนั้นใจเราจะแน่วแน่ เป็นสมาธิ

ในข้อที่ ๒ เวลาใจสู้จะเอากับงานอะไร เห็นงานอะไรทำจะสู้เอาชนะให้ได้ ใจเราก็จะแน่วแน่อยู่กับสิ่งนั้น คือ มีสมาธิ

ทีนี้ในข้อที่ ๓ เราทำให้เห็นความสำคัญของเรื่องนั้น หรืองานนั้น เช่น ทำให้เห็นว่า ถ้าไม่ทำ มันจะมีผลคุกคามต่อความมั่นคงปลอดภัยของเรา ยกตัวอย่างง่าย ๆ คนที่กั๊วะเปิด จะมีใจแน่วแน่ จดจ่อเลยทีเดียวนะ เพราะอะไร เพราะว่ามันคุกคามต่อความมั่นคง ปลอดภัยของชีวิตมีความสำคัญต่อชีวิตของเขา เขาจึงต้องเอาใจใส่มากจนถึงขั้นใจจดจ่อเลยทีเดียวนะ

ฉะนั้น วิธีสร้างจิตตะ ก็คือ ทำให้เห็นความสำคัญของงานนั้นต่อชีวิต ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ต่อโลก อย่างกับจะกั๊วะเปิดเลย พอจะกั๊วะเปิดเท่านั้นแหละ ไม่มีหรอกที่ใจจะฟุ้งซ่าน ไปไหนใจจะแน่วแน่อยู่กับงานกั๊วะเปิดแน่นอน

บุษบา ชมที (2566 หน้า 51) จิตตะ หมายถึง ความจดจ่อในงาน การเอาจิตผักเฝ้ สนใจในสิ่งที่ทำ มีใจที่เป็นสมาธิในขณะที่ทำงาน มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจให้ ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ทำงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

สรุป จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ความคิดจดจ่อ ผูกใจอยู่กับงานหรือสิ่งที่ทำอย่าง ตั้งมั่น มีสมาธิ ไม่ปล่อยปละละเลย และอุทิศตนให้กับงานนั้นด้วยความคิด โดยมองเห็นความสำคัญ ของงานนั้น ซึ่งจะส่งผลให้จิตใจแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

4) วิมังสา

พระมหาชินกฤต จิรวโส (รูปสะอาด) (2561, หน้า 28) จึงสรุปได้ว่า วิมังสา เป็นการสอบสวนไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์ ใช้ปัญญาในการใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และ ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้าทดลองคิดค้น หาทางพัฒนาแก้ไขปรับปรุงงาน

และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสมาชิกในองค์กรที่ทำงานนั้น ความจริงอิทธิบาททั้ง 4 อย่างนี้ เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะ มีแต่รักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่ออยู่เสมอและเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง แต่ที่ยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ ก็ถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่น ๆ ในแต่ละกรณี อาทิ เมื่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความรักความชอบและความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานที่รับมอบหมายด้วยความรักความพอใจในงานนั้น อยากรจะปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

พระรุ่งตะวัน สวโร (เกษสว่าง) (2561, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น ชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ซึ่งแสดงออกด้วยการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่กระทำด้วยความพินิจพิเคราะห์ มีการวางแผน และวันผลงานที่การกระทำเสมอ

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส (2563 หน้า 33) วิมังสา คือ ความไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ หมายถึงพฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการโดยใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทุกขั้นตอนของการทำงาน มีการใช้ปัญญาก่อน ทำหรือขณะทำสิ่งใด ๆ ย่อมทำให้เข้าใจต่อกระบวนการ วิธีการ และแนวทางในการดำเนินงาน ที่ถูกต้อง เหมาะสมจะนำมาซึ่งความสำเร็จมีประสิทธิภาพ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต 2564 หน้า 70-71) วิมังสา แปลว่า ทดลอง หรือตรวจสอบ คนบางคนอยากรู้อยากเห็น ชอบทดลอง ชอบคิดสืบสวนว่า ทำอย่างนี้จะเป็นอย่างนั้นจะทำอย่างนั้นจะเกิดผลอย่างไร อย่างนี้ต้องใช้วิมังสา คือ ทำการพิสูจน์ทดลอง คอยตรวจตราหาหาทางแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอซึ่งต้องใช้ปัญญา เมื่อเอามาใช้ในการทำงานทั่วไป ก็พูดง่าย ๆ ต่อกันกับข้อ 1-2-3 ว่างานที่จะทำให้สำเร็จนั้น ต้อง 1. รักงาน 2. สู้งาน 3. ใส่ใจงาน 4. ทำงานด้วยปัญญา ที่ว่าทำงานด้วยปัญญา หมายความว่า จะเอาแค่ รักงาน สู้งาน ใส่ใจงาน แต่ไม่ทำงานด้วยปัญญา ก็ไม่แน่ อาจจะไม่สำเร็จหรืออาจจะเสียไปเลย เหมือนสุครีพเสียทีกุมภกรรณ เพราะฉะนั้นจะต้องทำงานด้วยปัญญาด้วย

บุษบา ชมที (2566 หน้า 53) วิมังสา คือ ความพินิจพิจารณาในงาน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน ข้อบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำคิดวางแผน คิดแก้ปัญหา แก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานด้วยสติปัญญาเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

สรุป วิมังสา หมายถึง การสอบสวน ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ และใช้ปัญญาในการใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงาน รวมถึงการคิดค้น ทดลอง หาทางพัฒนา

ปรับปรุงแก้ไขงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยมีการวางแผน วัตถุประสงค์ และใช้ปัญญาในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.5 ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้เสนอไว้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, หลักอิทธิบาท 4 ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1) **ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล** มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ดังต่อไปนี้

สุภัทรา สังขวร (2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นทุกฝ่ายให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยผู้บริหารดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน การปรับปรุงแผนงานของโรงเรียน และการให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทุกฝ่ายในองค์กร

สุนันทา สมใจ และ วิชิตา กิจธรรม (2561, หน้า 354) ได้ให้ ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย ประสานวิสัยทัศน์ และสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้

วราภรณ์ ไชยรัตน์ (2567 หน้า 38) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

CASTLE (2009) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) คือ ผู้นำต้องมีลักษณะของการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงนำไปสู่การเชื่อมต่อวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการรับรู้ของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย โดยเมื่อวิสัยทัศน์ของผู้นำถูกแสดงออกมาในทิศทางที่ถูกมองว่ามีความสำคัญบุคคลอื่น ๆ ก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์นั้นด้วย

Kaiyai et al. (2024) ผู้นำด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม และการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ทำให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคดิจิทัล

สรุป ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับทุกฝ่ายในองค์กรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ กำหนดแผนงานการสนับสนุนด้านเครื่องมือเทคโนโลยี ดิจิทัล การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงพัฒนาประเมินผลความเหมาะสมของการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างยั่งยืน

2) ด้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายด้านการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

สิริชัย นนทาศรี (2559 หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น พฤติกรรมของผู้นำสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามในทางที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ความสามารถและยกระดับความพยายามในการทำงานให้สูงกว่าที่คาดหวัง โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทองคำ พันยานูวงศ์ (2561 หน้า 15 - 16) ได้ให้ความหมายของการสร้างการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กรไว้ว่าคือกระบวนการจัดการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เกินความคาดหวังและเกิดการ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ การรับรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ และความจงรักภักดีในหมู่ผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็น เป้าหมายที่เหนือกว่าความสนใจส่วนตัว ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในกระบวนการและผลลัพธ์ นำไปสู่การเจริญก้าวหน้าของผู้ตามและสามารถ พัฒนาเป็นผู้นำได้ในที่สุด ซึ่งความสำเร็จนี้เกิดจากความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัยกัน และการใช้อิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจของผู้นำ

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 56) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือความสามารถ ของผู้นำที่มีบารมีและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยใช้การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จที่เกินความคาดหวังในเบื้องต้น ซึ่งสิ่งนี้เกิดขึ้นจากความไว้วางใจ

ความศรัทธาและการยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจจากผู้ตาม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

วิลักษณ์ สีดา (2562 หน้า 23 - 24) ได้ให้ความหมายของการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กรไว้ว่าคือความสามารถของผู้บริหารที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้ตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างความพึงพอใจและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

อัษฎา ศรีล้านมี (2566 หน้า 24-25) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจและมองงานในมุมมองใหม่ โดยใช้อองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งจะช่วยยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ทำให้เกิดความร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้ตามเจริญก้าวหน้า รับรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในองค์กร

Joanna, Pekala. Wiktoria, Kowalska. (2020) องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงของการเป็นผู้นำของสถาบันการศึกษา ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างครูใหญ่และครู การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา การปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสะท้อนตนเอง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

Ekhtlas, Alhaib. (2023) องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงของการเป็นผู้นำของสถาบันการศึกษา ได้แก่ การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การใช้กลยุทธ์การจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน การเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงาน และการสร้างความมั่นใจในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนได้ส่วนได้ส่วนได้

Mudd-Fegett & Mudd, (2024) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรมและให้การชี้แนะหรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน รูปแบบภาวะผู้นำนี้จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและการพัฒนาคุณธรรมหรือจริยธรรมของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีความคิดไตร่ตรอง และมุ่งมั่นเป้าหมาย แทนที่จะยอมรับแต่เพียงคำสั่งหรือแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

สรุป ด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในระบบการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากบุคลากรอย่างเต็มที่ สร้างความไว้วางใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและตนเองพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สูงกว่าที่คาดหวัง รวมถึงการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา

3) ด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล ดังต่อไปนี้

กนิชชา ศิริศักดิ์ (2559 หน้า 56-60) ทักษะดิจิทัลสำหรับครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (Knowledge of digital media and technology) ซึ่งครอบคลุมความรู้การใช้งานโปรแกรมพื้นฐานและแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (Skills in using digital media and technology) คือความสามารถในการใช้งานเครื่องมือเหล่านี้ได้อย่างคล่องแคล่วและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (Selection of digital media and technology) คือ ความสามารถในการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ นำเชื่อถือ และปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (Production of digital media and technology) คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สื่อและเนื้อหาดิจิทัลใหม่ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ และสุดท้ายคือ จรรยาบรรณในการใช้สื่อ (Ethics in media use) ซึ่งหมายถึง การเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและการให้เครดิตอย่างถูกต้องตามหลักสากลคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น โดยที่ไม่ละเมิดสิทธิหรือทำให้บุคคลอื่น ได้รับความเสียหาย

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

- 1) การเรียนรู้และการจัดการเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถใช้งานและบริหารจัดการเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การสร้างความพร้อมให้บุคลากร โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 3) การมีวิสัยทัศน์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
- 4) การประเมินบทบาททางวิชาการและการบริหาร โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ

5) การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ

สุนันทา สมใจ (2561, หน้า 359) ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและงานบริหารนั้นครอบคลุมทั้งด้านความรู้และการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการ ชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยี ทั้งในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถ ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีกับนโยบาย ได้อย่างกลมกลืนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พรทิศา ชนะโยธา (2564, หน้า 14) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรในยุคปัจจุบัน โดยครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล (การใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และความปลอดภัย), ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล (การใช้โปรแกรมพื้นฐาน เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ ตารางคำนวณ และนำเสนอผลงาน), และ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน (การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การสร้างสื่อดิจิทัล และความปลอดภัย) ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564, หน้า 29 - 30) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีความปลอดภัยตามหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566 หน้า 56-57) สมรรถนะทางเทคโนโลยี คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียนอย่างครอบคลุม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการวางแผนการบริหารจัดการ และการสื่อสาร ทั้งนี้ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศและทักษะดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน

Dalgan, (2025) ผู้บริหารสถานศึกษา (หัวหน้าโรงเรียน) จำเป็นต้องมีทักษะทางด้านดิจิทัลที่เข้มแข็ง ซึ่งครอบคลุมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดการข้อมูลตลอดจนการปรับตัวเข้ากับเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลใหม่ ๆ ดังนั้น

จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่มีโครงสร้างอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเหล่านี้ให้แก่ผู้บริหาร ในอันที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

Burkett (2025) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง เพื่อให้สามารถผสมผสานรวมปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามารถดังกล่าวรวมถึงการทำความเข้าใจในศักยภาพของ AI การดำเนินการแก้ไขประเด็นทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง และการสร้างความมั่นใจว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะช่วยเสริมประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงและความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียน

สรุป ด้านทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ รวมถึงการปรับปรุง ดัดแปลง และต่อยอดเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมให้คุ้มค่า มีแนวทางในการส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารและการตัดสินใจ และบูรณาการการทำงานโดยนำเทคโนโลยีเข้าสู่การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล

4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ ดังต่อไปนี้

พระนำโชค อานนุโท (ทองดี) (2560 หน้า 12) ความหมายของเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของ กลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วย ระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

ชัชวาลย์ สิงหาทอง (2561 หน้า 10-11) ยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือถือเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในระดับพื้นที่ ระดับประเทศรวมถึงในระดับโลก ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายและการดำรงรักษาเครือข่ายไว้อย่างยั่งยืนเป็นสิ่งที่ต้องควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยจะต้องเริ่มต้นที่สร้างความตระหนักร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของภารกิจเครือข่ายที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม มีการค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผนร่วมกัน และร่วมตัดสินใจ สำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานได้

โดยอาจเป็นการสร้างเครือข่ายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการสร้างเครือข่ายให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านอันประกอบด้วย 1) การสร้างจิตสำนึกที่จะทำงานร่วมกัน 2) การเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา 3) การสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน 4) การร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม และ 5) การธำรงรักษาเครือข่าย การสร้างความเข้มแข็งและความต่อเนื่องของเครือข่าย จะทำให้เกิดพลังพัฒนาโรงเรียนที่เข้มแข็ง อีกทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สิริกาญจน์ กาญจนสุวรรณ (2564 หน้า 21) สรุปความหมายของความร่วมมือนำหมายถึง ความพยายามทำงานร่วมกันของบุคคลสองคนขึ้นไป อาจเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ การมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายความสัมพันธ์ มีการสร้างคุณค่าของสังคม(Public Value) เพื่อร่วมพัฒนาหรือเครือข่ายร่วมพัฒนาทำงานร่วมกัน มีการวางแผนหรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนร่วมพัฒนา และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ความร่วมมือนี้อาจมี 2 ลักษณะ คือ 1) การร่วมมืออย่างเป็นทางการ และ 2) การร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันโดยอาจไม่ต้องทำวาระการประชุมร่วมกันการทำงานร่วมกันดังกล่าวอาจประกอบด้วยการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการสร้างพลังไว้วางใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Fedorov et al (2018) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยการกำหนดเงื่อนไขสำหรับการจัดการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการเชิงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพความร่วมมือ เพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมความร่วมมือสำหรับกิจกรรมทางการศึกษาและการวิจัย

Milovanov et al (2018) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกระบวนการจัดตั้งเครือข่ายทางการศึกษาเชิงนวัตกรรม ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันทรัพยากร เครือข่ายเหล่านี้สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่แนวปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด ด้วยการนำรูปแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบขององค์กรเครือข่าย สถาบันการศึกษาสามารถปรับปรุงคุณภาพ การเข้าถึงและความสามารถในการแข่งขันภายในระบบการศึกษาของประเทศได้

สรุป ด้านเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่ที่ดีเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและบุคคลด้วยความสมัครใจ

พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรเพื่อร่วมกันคิดวางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม นอกจากนี้ยังมีการกำกับ ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ขับเคลื่อนเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และขยายผลร่วมกันพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

5) **ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้** ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559, หน้า 75 - 78) ผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการให้อำนาจครูผ่านการเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น รวมถึงการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม การเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในชุมชนแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความร่วมมือในยุคดิจิทัล และการให้ความสำคัญกับการวิจัยทางการศึกษาเพื่อประเมินและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564 หน้า 5) ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งที่มีชีวิตและ ไม่มีชีวิต โดยเน้นพัฒนาการของผู้เรียน รวมถึงมีการนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาใช้ในการออกแบบและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ของผู้เรียน เช่น เวลา พื้นที่ คน เนื้อหา มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อ สนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

นริศนา ใจคง, สิริกานต์ แก้วคงทอง (ออนไลน์ 2564 หน้า 64-69) ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล เนื้อหาสาระ กระบวนการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การทำงาน รวมตัวกันเพื่อจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามบริบทหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร/พื้นที่ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างยืดหยุ่นและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้ตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

Cowley et al. (2002) ได้ให้ความหมายของ ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบของระบบการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหาการเรียนรู้ องค์กร สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ทักษะ และการสนับสนุน โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Rose Benedicts (2018) กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ คือ การรวมกลุ่มขององค์ประกอบทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ บุคคล, กระบวนการ, และเครื่องมือ ซึ่งทำหน้าที่

ในการถ่ายทอด, บูรณาการ, และสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development: L&D)

Berri A. (2019) ในฐานะนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับตัว โดยระบบนิเวศการเรียนรู้อาจเป็นทางเลือกที่ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียนในอนาคต

สรุป ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมที่เป็นบุคคลโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและการออกแบบพื้นที่การศึกษาควักว่าด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงการแก้ไขปัญหา การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ตามประกาศเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เรื่อง คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด วันที่ 4 มิถุนายน 2564 นายบรรจง โฆษิตจิรนนท์ ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด และได้แถลงนโยบายการบริหารงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ต่อสภาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ในการประชุมสภาเทศบาล สมัยสามัญ สมัยแรก ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 รายละเอียดคำแถลงนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ดังนี้ (3) นโยบายและแนวทางการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นการดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กตามแนวการสอนรูปแบบมอนเตสซอรี และการจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตรอนุบาลจุฬาลักษณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถตามมาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) มีทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ โดยจัดการศึกษาแบบพหุปัญญา เช่น กีฬา ดนตรี ศิลปะ อาชีพ และการศึกษาพิเศษ อีกทั้งยังสร้างเครือข่ายความร่วมมือหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถาบันการศึกษา และมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพสำหรับด้านศาสนา และวัฒนธรรม เราจะสืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหมด โดยสร้างเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น สนับสนุน

ให้มีการต่อยอดขยายความคิดแปลงเป็นจุดเด่นของท้องถิ่น การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม
จารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนารักษาโบราณสถานโบราณวัตถุในพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด “ ร้อยเอ็ดเมืองน่าอยู่
ผู้คนน่ารัก พุ่มพุกตำนานเมือง ลือเลื่องวัฒนธรรม ”

บ้านเมืองน่าอยู่ หมายถึง บ้านเมืองมีภูมิทัศน์สวยงาม มีความเป็นระเบียบ
เรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมดี มีบริการขั้นพื้นฐานทั้งสาธารณูปการอย่าง เพียงพอให้สังคมชุมชนเกิดความ
สามัคคี มีส่วนร่วมในการ ทำงานและรับผิดชอบชุมชนตนเองมากขึ้น รวมทั้งเป็นสังคม ปลอด
ยาเสพติด

ผู้คนน่ารัก หมายถึง ประชาชนมีการศึกษาและสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกาย
และจิตใจ ประพฤติตนตามคำสอนของศาสนา มีจิตใจโอบอ้อมอารี และมี คุณธรรม ตลอดจนปฏิบัติ
ตนตามกฎหมาย กติกาและระเบียบของสังคม

พุ่มพุกตำนานเมือง หมายถึง อนุรักษ์ พื้นฟู เผยแพร่ประวัติความเป็นมาของ
เมืองร้อยเอ็ด เพื่อให้อนุชนรุ่นหลังได้ศึกษาสืบต่อและหวงแหนต่อไป

ลือเลื่องวัฒนธรรม หมายถึง การอนุรักษ์และสืบสานศิลปะ วัฒนธรรม
ประเพณีอันดีงามให้ คงอยู่สืบไป ตลอดจนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

พันธกิจที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ

พันธกิจที่ 2 พัฒนาศักยภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

พันธกิจที่ 3 พัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานอย่าง

ทั่วถึง

พันธกิจที่ 4 เพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลและปรับปรุง
หลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียน ได้รับบริการเตรียมความพร้อม
ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานรับเลี้ยงเด็ก โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างภาครัฐ
เทศบาล ภาคเอกชน ชุมชนและครอบครัว

3. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็ก ตามแนวการสอนรูปแบบมอนเตสซอรี และจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ ตามแนวทางหลักสูตรอนุบาล จุฬาลักษณ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความสามารถตามมาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง พร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น สู่ความเป็นเลิศ

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ โดยจัดการศึกษาแบบพหุปัญญา เช่น กีฬา ดนตรี ศิลปะ อาชีพ และการศึกษาพิเศษ รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

6. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ

7. จัดสร้างแหล่งความรู้ในชุมชนพร้อมอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการค้นคว้าความรู้ของครอบครัวและชุมชน

8. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและชุมชน ร่วมกันกำหนดและปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความสมดุลสัมพันธ์กัน ทั้งหลักสูตรที่เน้นการเป็นสากลบนฐานของความเป็นไทย หลักสูตรที่เน้นความสนใจของผู้เรียน และหลักสูตรท้องถิ่นที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านและมีสภาพแวดล้อมของชุมชน

9. สนับสนุนให้มีการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการค้นคว้าวิจัย การสาธิตการสอนและแนะนำวิธีการต่อเด็กที่มีปัญญาเลิศ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

10. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรด้านการศึกษาด้านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งการพัฒนาให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันทางการศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อเป็นทรัพยากรด้านการเรียนการสอนร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน

12. ส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ทันสมัยถูกต้องเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

13. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ให้เลือกหลากหลายตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในระบบ นอกบบตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

14. สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสร้างเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้แก่ คนในท้องถิ่น สนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายความคิด แปลงเป็นจุดเด่นของท้องถิ่น รวมถึงการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทำนุ บำรุงศาสนา รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2570 เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จัดการศึกษาตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานส่งเสริมและสืบสานการเรียนรู้แบบพหุปัญญา สู่อุทิศศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณค่าและยั่งยืนเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและสืบสานการเรียนรู้แบบพหุปัญญา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้านพหุปัญญาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม
5. ทำนุบำรุงศาสนา สืบสานคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
6. ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดส่งเสริมและสืบสานการเรียนรู้แบบพหุปัญญาสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองและรับใช้สังคม
3. เด็ก เยาวชน ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างหลากหลาย มีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างนำสู่ความเป็นเลิศ และมีทักษะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรมที่ยั่งยืน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถอย่างหลากหลายวัฒนธรรมการทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 และยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อนำสู่ความเป็นครูและบุคลากรมืออาชีพ

5. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีการทำนุบำรุงศาสนา สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง โดดเด่น และมีคุณภาพ

6. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดบูรณาการการบริหารงานด้านการศึกษา แบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้นโยบายและแนวทางการพัฒนาจะถูกจัดทำเป็นแผนพัฒนาเทศบาลเพื่อให้เป็นกรอบการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดในแต่ละปีงบประมาณต่อไป

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้จัดตั้งโรงเรียนในสังกัด จำนวน 8 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง 2) โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม 3) โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ 4) โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร 5) โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) 6) โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน 7) โรงเรียนเทศบาลวัดราชบูรพารุทิศ 8) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 9) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 10) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหญ้าม้า เปิดการสอนตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยกำกับดูแล

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 81 – 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูงมากระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน งานวิจัยจึงเสนอแนะว่าผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองด้วยหลัก "ครองตน ครองคน ครองงาน" เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนและการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สุภาวิช เขาวรรณเกษม และคณะ (2563, หน้า 85-86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่เด่นที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเรียนรู้ ในขณะที่ประสิทธิผลของโรงเรียนก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีด้านการแข่งขันเป็นองค์ประกอบที่โดดเด่น

ที่สุด นอกจากนี้ งานวิจัยยังสรุปว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปรับตัวของผู้บริหารให้เข้ากับยุคดิจิทัลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ณัฐณิชา พรพทุมชัยกิจ และคณะ (2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 351 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบข้อมูลพบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยเน้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนการอบรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหาร

ว่าที่ร้อยตรีอภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ (2564) ได้ทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 148 คน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มีระดับสูงสุด ตามด้วยด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และการนิเทศการสอน ในขณะที่ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมีระดับต่ำสุด จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ งานวิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวเน้นการใช้หลักฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นแกนหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นระบบ

ภูริรัตน์ สุกใส (2565) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำนวน 338 คน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนทิพย์ หาญชนะ และ คีฤทธิ์ ศิลาลาย (2565) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ การเปรียบเทียบข้อมูลยังพบว่าความคิดเห็นของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของโรงเรียนมีผลต่อการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

พรวิภา เขยกลิ่น (2566) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูจากโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 100 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล, การสร้างเครือข่าย, การยอมรับการเปลี่ยนแปลง, การมีทักษะทางเทคโนโลยี, การพัฒนาบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 66.389 ซึ่งงานวิจัยได้ทำการยืนยันแล้วว่ามีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำนวน 348 คน พบว่า ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปณิตา สุภารมย์ และ กุหลาบ ปุริสาร (2566) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคคลโรงเรียน จำนวน 308 คน มาจากกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบเลือกถามรูปแบบการตอบสนองแบบ รายคู่ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และประเมิน ความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึง ประสงค์ ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล รองลงมาด้านความรู้ดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ตามลำดับ 2) แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก ประกอบด้วย 26 แนวทางย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

วรภรณ์ ไชยรัตน์ (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูจำนวน 338 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ การเปรียบเทียบยังชี้ให้เห็นว่าความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา งานวิจัยยังเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา โดย ผู้บริหารควรตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ สร้างวัฒนธรรมและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเป็น พลเมืองในยุคดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวหน้า

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Christensen et al. (2018) ผู้นำด้านการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการ ช่วยให้โรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านนี้จำนวนไม่น้อยกลับไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับบทบาทนี้ ในทางกลับกัน ครูหลายคนก็มักจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ได้เองตามธรรมชาติ จากผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนเองก็อาจจะยัง ขาดทักษะที่จำเป็นในการตัดสินใจเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน บทความนี้ ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำการเรียนรู้ด้าน ICT ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกัน, ให้ความสำคัญกับการสอนเป็นหลัก, และมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การตระหนักถึงคุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มนวัตกรรมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ จึงถือเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ บทความยังมุ่งเน้นที่บทบาทของผู้นำการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้นำเหล่านี้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผล เพื่อให้เราสามารถค้นคว้าต่อไปได้ว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้รูปแบบใดที่ได้ผลดีที่สุด

Sadia et al. (2024) ได้สำรวจบทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ทางเทคนิคและความฉลาดทางอารมณ์ ในกลุ่มคณาจารย์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง 320 คนในปากีสถาน ผลการศึกษาโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทั้งการแบ่งปันความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นพลเมืองดิจิทัล และการปรับปรุงระบบงานวิจัยนี้เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถาบันสามารถใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรความรู้ การส่งเสริมนวัตกรรม และการบูรณาการกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จเข้ากับระบบการศึกษา นอกจากนี้ ยังเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการโดยการศึกษาผลกระทบโดยตรงของภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีต่อการแบ่งปันความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทของประเทศที่ไม่ใช่ตะวันตก ซึ่งให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลอย่างครอบคลุม

Robert (2024) ได้ทำการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางสำหรับผู้นำการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในการรับมือกับความไม่แน่นอนจากนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในยุคหลังดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเกิดขึ้นของปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI: GAI) งานวิจัยนี้พิจารณาถึงทั้งประโยชน์และความเสี่ยงของการบูรณาการ GAI เข้ากับการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร และกลยุทธ์ของผู้นำในระดับท้องถิ่น โดยนำเสนอ แนวทางเชิงระบบนิเวศ (ecological approach) ที่มีหลักการสำหรับภาวะผู้นำ ซึ่งคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ การกำกับดูแล นโยบาย การจัดการ และการลงทุน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารในการนำพาองค์กรผ่านความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยอ้างอิงจากแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ พรวิภา เขยกลิ่น (2566 หน้า ๖) โรจนศักดิ์ อินทนน (2566 หน้า 37) ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2566 หน้า 40) Simon, Hensellek. (2020) Milan, Frederik, Klus. Julia, Müller. (2021) Mervin, Munsamy et al. (2023) B, Irfan. Muhammad, Hidayat, Djabbari. (2024) Joko, Purnomo.

Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) Desy, Cahyati, Wulandari. Emiliana, Sri, Pudjiarti. (2024) พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3)ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

2. อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หมายถึง ธรรม 4 ประการ ที่เป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จ หรือเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาข้างต้น มาเป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 จำนวนผู้บริหารและบุคลากร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 289 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน
- 2) ครูผู้สอน จำนวน 270 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนสถานศึกษา 8 แห่ง จำนวนผู้บริหารและบุคลากร เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด 289 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 44) โดยเลือกใช้ ขนาดของประชากร 289 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 165 คน

ตารางที่ 3. 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง	4	77	81	3	44	47
โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม	2	10	12	1	6	7
โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ	2	19	21	1	11	12
โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่	2	35	37	1	20	21
โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)	3	58	61	2	33	35
โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน	2	29	31	1	16	17
โรงเรียนเทศบาลวัดราชฎฤทธิศ	2	17	19	1	10	11
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	2	25	27	1	14	15
รวม	19	270	289	11	154	165

3.1.3 กลุ่มเป้าหมาย

การสัมภาษณ์ผู้บริหารในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 เพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง คือ

- 1) กลุ่มผู้บริหารเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด และรองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
- 2) กลุ่มผู้บริหารสำนักงานการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

3) กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) และ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-list) ประกอบด้วยตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) องค์ประกอบด้านการเปลี่ยนแปลง 3) องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล 4) องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ 5) องค์ประกอบด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางการสร้าง เครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะจงเกี่ยวกับ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในประเด็น 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง คือ

1) กลุ่มผู้บริหารเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด และรองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

2) กลุ่มผู้บริหารสำนักการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

3) กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) และ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถามแบบ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

1) ศึกษาค้นคว้างานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถามการใช้ภาษาและครอบคลุมในเนื้อหาสาระ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีด้วยกัน 3 ท่าน คือ 1) พระครูชัยรัตนารักษ์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร 2) ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร และ 3) นายทองใส วิทยา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC

ได้ค่าความสอดคล้อง 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง โดยการลงความเห็นและให้ค่าคะแนนนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 220)

6) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษา คำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98 (Cronbach, 1970, p. 161)

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อบันทึกผล การสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ข้อมูลภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (IOC ได้ค่าความสอดคล้อง 0.67 -1.00)

7) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง
- 4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
- 5) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรงและเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่น แล้วสรุปผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาโดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียงต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบวิเคราะห์แบบสอบถาม เกี่ยวกับ ตำแหน่ง การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ และแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง (t-test) ระดับการศึกษา (t-test) ประสบการณ์การทำงาน (F-test) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่า t – test แบบ Independent Samples และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

3.5.4 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (content analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ และนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

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

$$\alpha = \frac{n}{n-7} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

- เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ
 $\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

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

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

- เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ หรือ %
 f แทน ค่าความถี่ของข้อมูลที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดหรือค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด

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

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

- เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน
 n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

- 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545,

หน้า 38)

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

- เมื่อ SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.1) การทดสอบค่า t-test ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยการทดสอบค่า t - test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 109)

2.2) การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล F-test (One - way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้สูตรของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=165		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	11	6.70
ครูผู้สอน	154	93.30
รวม	165	100
การศึกษา		
ปริญญาตรี	64	38.80
สูงกว่าปริญญาตรี	101	61.20
รวม	165	100
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	2	1.20
5-10 ปี	26	15.80
มากกว่า 10 ปี	137	83.00
รวม	165	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 5-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 มากกว่า 10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

n=165

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
	1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.28	0.76	มาก
2) ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.78	มาก	2
3) ด้านทักษะดิจิทัล	4.26	0.81	มาก	4
4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	4.25	0.79	มาก	3
5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	4.27	0.79	มาก	5
รวม	4.27	0.78	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับการปฏิบัติ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.76) รองลงมา ด้านการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน (จิตตะ)	4.24	0.75	มาก	7
2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ฉันทะ)	4.29	0.75	มาก	2
3) ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปปฏิบัติ (จิตตะ)	4.26	0.78	มาก	6
4) ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และแผนงานการสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ)	4.27	0.76	มาก	5
5) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (วิมังสา)	4.34	0.74	มาก	1
6) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี ที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา (วิมังสา)	4.28	0.77	มาก	3
7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากร หน่วยงานทั้งภายนอกและภายในที่ยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (จิตตะ)	4.28	0.78	มาก	4
รวม	4.28	0.76	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์

ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (วิมังสา) (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.74) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ฉันทะ) (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน (จิตตะ) (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน นำสู่ยุคดิจิทัล (จิตตะ)	4.29	0.76	มาก	4
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของสถานศึกษา (จิตตะ)	4.29	0.75	มาก	3
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (จิตตะ)	4.30	0.78	มาก	2
4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ (ฉันทะ)	4.24	0.79	มาก	7
5) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถและศักยภาพสูงกว่าที่คาดหวัง (วิริยะ)	4.30	0.74	มาก	1

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ด้านการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ (วิมังสา)	4.25	0.80	มาก	6
7) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (วิริยะ)	4.26	0.89	มาก	5
รวม	4.28	0.78	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถและศักยภาพสูงกว่าที่คาดหวัง (วิริยะ) ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.74) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (จิตตะ) ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ (ฉันทะ) ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.79)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล

องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ)	4.13	0.86	มาก	7

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล (ต่อ)

องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแบบอย่าง (วิริยะ)	4.21	0.85	มาก	6
3) ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ (วิมังสา)	4.33	0.73	มาก	1
4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุง ดัดแปลงต่อยอด อย่างคุ้มค่า (วิมังสา)	4.26	0.84	มาก	5
5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาการบริหารและช่วยในการตัดสินใจ (วิมังสา)	4.26	0.79	มาก	4
6) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการและบูรณาการเทคโนโลยีสู่การทำงาน (จิตตะ)	4.29	0.78	มาก	3
7) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (จิตตะ)	4.31	0.82	มาก	2
รวม	4.26	0.81	มาก	-

จากตาราง 4.5 ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ (วิมังสา) (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.73) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (จิตตะ)

(\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ) (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแบบใหม่เชื่อมโยงระหว่างองค์กรบุคคล ด้วยความ สม่ครใจ (ฉันทะ)	4.22	0.79	มาก	6
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมพัฒนาในเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (ฉันทะ)	4.24	0.81	มาก	5
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)	4.30	0.79	มาก	2
4) ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรร่วมคิดวางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม (วิมังสา)	4.18	0.80	มาก	7
5) ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามผลเครือข่ายความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา)	4.24	0.78	มาก	4
6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)	4.33	0.78	มาก	1
7) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียร ขยายผลร่วมกันพัฒนานวัตกรรมระหว่างเครือข่าย (วิริยะ)	4.27	0.81	มาก	3
รวม	4.25	0.79	มาก	-

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ) (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.78) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ) (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม (วิมังสา) (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1) ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบุคคลผ่านการสื่อสารออนไลน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (ฉันทะ)	4.25	0.82	มาก	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน (ฉันทะ)	4.24	0.83	มาก	4
3) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปะละเลยในการออกแบบพื้นที่การศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (จิตตะ)	4.25	0.82	มาก	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดสรรทรัพยากรทางเทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (วิริยะ)	4.24	0.83	มาก	4

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ (ต่อ)

ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ)	4.33	0.78	มาก	1
6) ผู้บริหารสถานศึกษาใคร่ครวญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (วิมังสา)	4.25	0.80	มาก	2
7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเอาใจใส่การวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (จิตตะ)	4.23	0.76	มาก	5
รวม	4.27	0.79	มาก	-

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.75) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใคร่ครวญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (วิมังสา) ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเอาใจใส่การวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (จิตตะ) ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.76)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4.8 - 4.10

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ตำแหน่ง		t	sig		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา				ครูผู้สอน	
	\bar{x}	S.D				\bar{x}
1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.29	0.46	4.28	0.70	0.06	0.29
2) ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.28	4.26	0.71	1.36	0.00*
3) ด้านทักษะดิจิทัล	4.75	0.36	4.22	0.75	2.30	0.05
4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	4.63	0.25	4.23	0.74	1.77	0.00*
5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	4.75	0.35	4.24	0.73	2.29	0.06
รวม	4.59	0.34	4.25	0.73	1.56	0.08

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการเปลี่ยนแปลง และ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2 ในขณะที่ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านทักษะดิจิทัล และ ด้านระบบ นิเวศการเรียนรู้ ไม่พบความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลัก อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	การศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.35	0.72	4.24	0.66	0.94	0.49
2) ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.74	4.25	0.66	0.54	0.48
3) องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล	4.29	0.74	4.23	0.74	0.52	0.91
4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	4.26	0.81	4.25	0.68	0.08	0.09
5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	4.32	0.77	4.24	0.69	0.69	0.31
รวม	4.31	0.76	4.24	0.74	0.55	0.46

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า

- 1) โดยภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ประสบการณ์ทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	\bar{x}	S.D	แปล ผล	\bar{x}	S.D	แปล ผล	\bar{x}	S.D	แปล ผล
1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.07	0.10	มาก	4.44	0.56	มาก	4.25	0.71	มาก
2) ด้านการ เปลี่ยนแปลง	4.21	0.30	มาก	4.32	0.59	มาก	4.27	0.71	มาก
3) องค์ประกอบด้าน ทักษะดิจิทัล	4.00	0.00	มาก	4.45	0.55	มาก	4.22	0.77	มาก
4) ด้านเครือข่ายความ ร่วมมือ	4.42	0.60	มาก	4.37	0.69	มาก	4.23	0.74	มาก
5) ด้านระบบนิเวศการ เรียนรู้	4.42	0.60	มาก	4.43	0.60	มาก	4.24	0.74	มาก
รวม	4.22	0.32	มาก	4.40	0.60	มาก	4.24	0.73	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ซึ่งมี 2 ด้านที่ได้ค่าเท่ากัน ได้แก่ ด้านเครือข่ายความร่วมมือและด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล

2. 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบด้านทักษะดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.845	2	0.42	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	76.93	162	0.47		
	รวม	77.75	164			
2) ด้านการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.78	0.92
	ภายในกลุ่ม	79.22	162	0.48		
	รวม	79.30	164			
3) ด้านทักษะดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	0.60	1.10	0.33
	ภายในกลุ่ม	89.10	162	0.55		
	รวม	90.32	164			
4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	0.59	0.55
	ภายในกลุ่ม	75.72	162	0.46		
	รวม	76.27	164			

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	0.43	0.64
	ภายในกลุ่ม	87.49	162	0.54		
	รวม	87.97	164			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

- 1) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน ได้แก่

- 1) นายบรรจง ไชยศิรินันท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

- | | |
|--------------------------------|---|
| 2) นายอนุชากร มาศฉมาดล | รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด |
| 3) นายธรรมศักดิ์ ชิตทรงสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา รักษาการ
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา |
| 4) นางสาวสมพิศ หวังทรัพย์ทวี | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง |
| 5) นายภัทรพงษ์ เมธาคณวุฒิ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร |
| 6) นายยุทธพงษ์ คุริรัง | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า
(โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) |
| 7) นางสุวิชา ตรีนาง | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน |

ตามรายละเอียดข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...การกำหนด วิสัยทัศน์ดิจิทัล ต้องเกิดจาก ฉันทะ คือความรักและความเชื่อมั่นอย่างแท้จริงของผู้บริหารต่อการศึกษาในโลกยุคใหม่ จากนั้นจึงใช้ จิตตะ ซึ่งคือความตั้งใจและเอาใจใส่ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ทำได้ดีที่สุด ต้องอาศัย วิมังสา ในการไตร่ตรองและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรมีความยืดหยุ่นและทันต่อเทคโนโลยี...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.)

“...แนวทางการพัฒนาเน้นให้ผู้บริหารต้องดำเนินการจัด เวิร์กช็อปกับทีมครูเพื่อร่วมวิเคราะห์และสร้าง “วิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วม” โดยระบุภาพอนาคตของโรงเรียนในยุคดิจิทัลในระยะยาว (เช่น 5 ปี 10 ปี) อย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึง จิตตะ ในการเอาใจใส่ร่วมวิเคราะห์และจดจ่อกับการสร้างวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ผ่านสื่อภายในองค์กร เช่น โปสเตอร์ อินทราเน็ต หรือเว็บไซต์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะ (เช่น ปีละครั้ง) โดยการตั้งคำถามเพื่อประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งคือการใช้ วิมังสา เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารงานยังคงสอดคล้องกับทิศทางดิจิทัลที่กำหนดไว้...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นยุทธศาสตร์หลัก สร้างความเข้าใจร่วมกันว่าเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ใช่แค่เครื่องมือ แต่เป็น กลไกขับเคลื่อนหลัก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงาน และการบริการ ทั้งหมดคือหลัก วิริยะ ความเพียรในการผลักดันให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนาเน้นที่การเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีคุณลักษณะของการใส่ใจและสนใจที่จะเรียนรู้ทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ นั่นคือฉันทะ พร้อมทั้งมี วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะการลงมือปฏิบัติและฝึกฝนทักษะทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ขณะเดียวกันต้องมี จิตตะ ความเอาใจใส่ในการจดจ่อกับงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติและใส่ใจในนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามโลก และมีการไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลอย่างรอบคอบ ในการนำความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวิมังสา คือ การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล โดยมี "วิสัยทัศน์ดิจิทัล" ที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและใช้ข้อมูลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหาร และพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัล โดยการวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง รวมถึงการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยไซเบอร์ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เป็นไปตามหลักวิมังสา...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.)

“...มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาและการมองการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและสิ่งที่เกิดขึ้นมาประกอบทิศทางการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ถูกต้อง ซึ่งคือการใช้หลัก วิมังสา...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้กับโรงเรียนอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นโรงเรียนดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน...”

(คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

2. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเปลี่ยนแปลง

“...การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ วิริยะ คือ ความเพียรพยายามและความอดทนอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อนำพาบุคลากรฝ่าฟันอุปสรรคและความท้าทายทางความคิดพร้อมกันนั้น ผู้นำต้องสร้าง ฉันทะ ในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผ่านการสื่อสารที่สร้าง

ความสุขและความเข้าใจในคุณค่าของการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และใช้ วิมังสา ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติได้อย่างทันการณ์...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.)

“...จุดเน้นคือการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์และเป็นขั้นตอน (เป็นไปตามหลัก วิริยะ ในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารต้องสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง (Change Plan) ที่มีขั้นตอนชัดเจนและเป็นลำดับ (เช่น ปีแรกเตรียมโครงสร้าง ปีสองดำเนินการทดลอง ปีสามขยายผล) โดยต้องเริ่มจากการจัด “โครงการนำร่อง” (Pilot Project) ในบางชั้นเรียน ก่อนเพื่อทดสอบระบบและแก้ไขข้อบกพร่องก่อนการขยายผลทั่วโรงเรียน และที่สำคัญคือ การมีระบบประเมินผลและสะท้อน (Reflective Session) ในทุกช่วง เช่น หลังสิ้นภาคเรียน เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนได้ร่วมแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงใดได้ผลดีหรือไม่ดีอย่างไร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการของ วิมังสา...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็น ต้นแบบ ในการยอมรับและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานจริง และกล้าที่จะ ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ นั่นคือ จิตตะ ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านนี้ ใช้หลักของฉันทะ คือ การส่งเสริมให้ผู้บริหารมีใจรักและศรัทธาในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การเขียนโค้ด การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล หรือการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้มีแรงผลักดันในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล โดยมีวิริยะ คือ ต้องหมั่นฝึกฝนตนให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเทคโนโลยี และใช้จิตตะ คือ ต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่เต็มเวลา ด้วยการจดจ่อกับงานหรือการศึกษาในโลกออนไลน์โดยไม่ฟุ้งซ่านไปกับสิ่งรบกวน ที่สำคัญคือการใช้ปัญญาในการพิจารณาข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลอย่างรอบคอบ โดยไตร่ตรองถึงเหตุผลและผลกระทบของการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมนั้น ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ หลักของวิมังสา...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนาเน้นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล โดยผู้บริหารต้อง กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและนักเรียน เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันขับเคลื่อน นอกจากนี้ต้องสร้างความตระหนักและความพร้อมของบุคลากร ด้วยการจัดอบรมและปลูกฝัง Digital Mindset พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น จัดหาอุปกรณ์ ระบบอินเทอร์เน็ต และนำระบบสารสนเทศมาใช้ และปรับเปลี่ยน

กระบวนการทำงานแบบเอกสารเป็นระบบดิจิทัล (Paperless School) ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัย วิจารณ์ ในการผลักดันให้เป็นจริง ตลอดจนสร้างระบบติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการของ วิมิงสา...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นการพัฒนาตามภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตก้าวก้าวหน้าอย่างแน่นอนซึ่งคือการใช้หลัก วิมิงสา ในการพิจารณาไตร่ตรอง ...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.)

“...ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ต้องมีหลักฉันทะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน สู่สังคมการเรียนรู้ยุคใหม่ สามารถนำพาผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สร้างแรงบันดาลใจและสร้างระบบที่ยั่งยืนเพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกอนาคต...”

(คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

3. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทักษะดิจิทัล

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างโดยใช้ วิจารณ์ ในการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองอยู่เสมอ และใช้ จิตตะ ในการใส่ใจวิเคราะห์ความต้องการทักษะที่ขาดไปของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัย วิมิงสา ในการทบทวนและตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้น ๆ นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และเกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.)

“...แนวทางการพัฒนาให้ความสำคัญกับการทำการประเมิน "ทักษะดิจิทัลปัจจุบัน" ของผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบ (เช่น การใช้แพลตฟอร์ม การผลิตสื่อดิจิทัล) เพื่อนำผลมาจัดทำแผนพัฒนาแบบเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการของ วิมิงสา ในการตรวจสอบและวางแผนโดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องผ่านคอร์สพื้นฐานที่จำเป็น (เช่น การใช้ Learning Management System – LMS) ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ควรมีการสร้างคลังทรัพยากรวิดีโอคู่มือสั้น ๆ ให้บุคลากรสามารถทบทวนได้ตลอดเวลา และจัดให้มีพี่เลี้ยงครูดิจิทัล (Digital Mentor) คอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การพัฒนาทักษะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เน้นการพัฒนาทักษะที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการใช้ข้อมูล (Data Literacy) เช่น การใช้ AI ในการปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ หรือการใช้ Big Data ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน (วิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ)

(คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนาคือการที่ผู้นำจะต้องมีทักษะในด้านดิจิทัลมากพอที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในปัจจุบันได้อย่างลงตัว โดยใช้ฉันทะ คือ ต้องมีความพอใจใฝ่รู้ในการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล และวิริยะ คือ ต้องมีความเพียรพยายามฝึกฝนตนเองให้มีทักษะเหล่านั้นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ จุดเน้นคือ วิมังสา การต้องมีการไตร่ตรองอย่างแยบยลว่าการเปลี่ยนแปลงทักษะดิจิทัลนั้นเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนหรือหน่วยงานหรือไม่อย่างไร เพื่อให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านดิจิทัลเพื่อวางทิศทางพัฒนาองค์กรสู่ “องค์กรดิจิทัล” และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและบุคลากร โดยใช้หลัก วิริยะ ผู้บริหารต้องเข้าใจเทคโนโลยีพื้นฐานและเครื่องมือดิจิทัลในงานบริหาร และจัดอบรมบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงานออนไลน์ การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) และการใช้ AI หรือเครื่องมืออัตโนมัติในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลโดยการปลูกฝังแนวคิด “พร้อมเปลี่ยน พร้อมเรียนรู้” ซึ่งต้องใช้ จิตตะ ในการเอาใจใส่...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.)

“...ภาวะผู้นำต้องมีทักษะดิจิทัลในการบริหารจัดการซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องชัดเจนทันสมัยและทันโรครการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลจาก วิริยะ ...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.)

“...ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กร สร้างนวัตกรรมและพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างโรงเรียนให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ ความสามารถนี้เริ่มต้นจากฉันทะ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา...”

(คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

4. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

“...การสร้างเครือข่ายความร่วมมือต้องเริ่มต้นจาก ฉันทะ คือความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องใช้ จิตตะ ในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของการร่วมมือแต่ละครั้งให้ชัดเจน และใช้ วิมังสา ประเมินและ ทบทวนผลสัมฤทธิ์ของความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ ว่าได้นำมาซึ่งการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแบ่งปัน แนวปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อสถานศึกษาและชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.)

“...แนวทางการพัฒนาใช้หลักวิริยะ ในการดำเนินการและให้ความสำคัญกับการสร้างพันธมิตรกับมหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี บริษัทไอที เพื่อยกระดับความรู้ให้ครู และควรมีการรวมกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อสร้าง “คลัสเตอร์ดิจิทัล” ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร สื่อ และโครงการนวัตกรรม โดยส่งเสริมการลงทุน MOU หรือข้อตกลงความร่วมมืออย่างเป็นทางการ และที่สำคัญคือ วิมังสา มีระบบติดตามและประเมินผลความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อสรุปผลลัพธ์และบทเรียนที่ได้ จากนั้นจึงแชร์ผลลัพธ์และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ให้เครือข่าย ทราบต่อไป เช่น ผ่านการจัด Webinar หรือการประชุมสัมมนาเพื่อขยายผล...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ให้หลักฉันทะ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจสร้างความร่วมมือ กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน, สถาบันการศึกษา, หรือชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนา ซึ่งต้องอาศัย วิริยะ ในการลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานรองรับในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และเพื่อสร้างความหลากหลายในการจัดการเรียน การสอน ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารก็ต้องสร้างสถานศึกษาของตนเองให้มีความก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลด้วยเช่นกัน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนาให้ความสำคัญกับการวางนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ การสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก เช่น ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา หรือชุมชน โดยส่งเสริมการลงทุน MOU หรือข้อตกลงความร่วมมืออย่างเป็นทางการ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่ดีผ่านช่องทางที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการ

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประสานเครือข่ายซึ่งต้องใช้ จิตตะ ในการเอาใจใส่ และหลัก วิมังสา ในการการมีระบบติดตามและประเมินผลความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)...

(คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลช่วยส่งผลให้การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเข้มแข็งซึ่งสะท้อนถึง จิตตะ ในการเอาใจใส่ประสานงานอย่างจดจ่อ...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.)

“...ในยุคดิจิทัล การพัฒนาโรงเรียนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ไม่สามารถพึ่งพาทรัพยากรภายในเพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องอาศัยเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนประสานหลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างความร่วมมืออย่างมีพลังและยั่งยืน...”

(คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

5. แนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

“...ผู้บริหารควรใช้ จิตตะ ในการใส่ใจออกแบบและจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลให้เป็นธรรมและครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียนและผู้สอน ด้วยความเพียร วิริยะ ในการบำรุงรักษาและพัฒนา ระบบให้มีความเสถียรอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไม่จำกัด ขณะเดียวกัน ต้องใช้ วิมังสา ประเมินและวิเคราะห์การใช้งานระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างละเอียด เพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและเนื้อหาดิจิทัลให้มีคุณภาพสูงสุด...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.)

“...จุดเน้นคือการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล โดยต้องเริ่มจากการจัดโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ และแพลตฟอร์มให้พร้อมใช้งาน ควบคู่ไปกับการสร้างพื้นที่เรียนรู้ใหม่ เช่น ห้องเรียนแบบดิจิทัล, มุม Makerspace, หรือโซน Co-learning สำหรับครูทดลองสื่อ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัย วิริยะ ในการดำเนินการ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม “เรียนรู้ร่วมกัน” (เช่น ให้ครูแชร์ Best Practice การใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน หรือจัดตั้งชมรมครูดิจิทัล) เป็นผลจาก จิตตะ ในการใส่ใจสร้างวัฒนธรรมและมีการติดตามตัวชี้วัดระบบนิเวศ เช่น ความถี่ในการใช้สื่อดิจิทัล หรือความพึงพอใจของครู นักเรียน เพื่อนำผลมาประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการของ วิมังสา...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการ จัดการความรู้ (KM) และ แบ่งปันความรู้ผ่านระบบดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับ ความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ฉันทะ และ จิตตะ ในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้)...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ฝึกตนเองให้มีทักษะในด้านนี้ซึ่งคือ วิริยะ และนำทักษะดังกล่าวมา ปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อลงสู่ผู้เรียน ซึ่งรวมถึงการจัดสถานที่และระบบการ เรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยเน้นให้มีความมีประสิทธิภาพและความพอเพียงต่อ จำนวนนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นผลจาก ฉันทะ ในการพัฒนา สภาพแวดล้อม

(คนที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.)

“...แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อ “สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง เท่าเทียม และใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์” พร้อมทั้งพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล โดยต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบ เปิดและยืดหยุ่น เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็น “ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ดิจิทัล” ตามหลักวิริยะ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนผ่านเทคโนโลยีและการสร้างเนื้อหาดิจิทัลด้วยตนเอง และวิมังสาในการ ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อออกแบบกิจกรรมแบบ Personalized Learning

(คนที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำส่งผลให้เกิดการมองในหลากหลายมิติเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบซึ่งคือการใช้หลัก วิมังสา ในการพิจารณาไตร่ตรองภาพรวม...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.)

“...เป็นการเชื่อมโยงเทคโนโลยี ครู ผู้เรียน ชุมชนและแหล่งเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่าง เป็นระบบและยืดหยุ่น การขับเคลื่อนนี้ต้องมี ฉันทะ เป็นแรงผลักดันหลัก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในโรงเรียนได้อย่างมีคุณธรรมและมีคุณภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ตลอดชีวิต...”

(คนที่ 7, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.)

ตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ	ค่าความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล			
1.1	ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในวิสัยทัศน์ (ฉันทะ) และเอาใจใส่ในการวิเคราะห์ข้อมูล (จิตตะ) ผ่านการจัดเวิร์กช็อป ร่วมกับทีมงาน พร้อมทั้งใช้ความเพียร (วิริยะ) ในการผลักดันวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และใช้ปัญญาในการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา)	6	85.71
2. ด้านการเปลี่ยนแปลง			
2.1	ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสร้าง กรอบแนวความคิดดิจิทัล (Digital Mindset) และความเชื่อมั่นในคุณค่าของการปรับตัว (ฉันทะ, จิตตะ) พร้อมทั้งมีความเพียร ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์และเป็นขั้นตอน (วิริยะ) ควบคู่ไปกับการจัดระบบประเมินผลสะท้อนอย่างรอบคอบ (วิมังสา)	7	100.00
3. ด้านทักษะดิจิทัล			
3.1	ผู้บริหารต้องมีใจรักและหมั่นฝึกฝนทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (ฉันทะ, วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการสร้างวัฒนธรรม "พร้อมเปลี่ยน พร้อมเรียนรู้" และจัดให้มี "ที่ปรึกษาดิจิทัล" (Digital Mentor) คอยให้คำแนะนำ (จิตตะ) ในองค์กร	5	71.43
3.2	ทำการประเมินทักษะบุคลากรอย่างเป็นระบบ และใช้ปัญญาไตร่ตรองถึงความเหมาะสมของทักษะกับบริบทของโรงเรียนก่อนการจัดฝึกอบรม (วิมังสา)	4	57.14
4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ			
4.1	ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในการร่วมมือ (ฉันทะ) และลงมือสร้างพันธมิตรอย่างเป็นทางการ (เช่น การจัดตั้งคลัสเตอร์ดิจิทัล และ การลงนาม MOU) ด้วยความเพียร	5	71.43

ตาราง 4.12 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ	ค่าความถี่	คิดเป็นร้อยละ
4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (ต่อ)			
4.2	จัดให้มีระบบติดตามและใช้ปัญญาในการประเมินผลความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแนวทางและเผยแพร่ "แนวปฏิบัติที่ดี" (Best Practices) (วิมังสา)	3	42.86
5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้			
5.1	ลงมือพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน (วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่สร้างวัฒนธรรม "เรียนรู้ร่วมกัน" (จิตตะ, ฉันทะ) และใช้ปัญญาในการประเมินข้อมูลเพื่อปรับปรุงระบบนิเวศและออกแบบ "การเรียนรู้เฉพาะบุคคล" (Personalized Learning) (วิมังสา)	7	100.00

จากตาราง 4.12 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ และ 5) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ รวม 7 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1.1) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในวิสัยทัศน์ (ฉันทะ) และเอาใจใส่ในการวิเคราะห์ข้อมูล (จิตตะ) ผ่านการจัดเวิร์กช็อป ร่วมกับทีมงาน พร้อมทั้งใช้ความเพียร (วิริยะ) ในการผลักดันวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และใช้ปัญญาในการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา)

2. ด้านการเปลี่ยนแปลง

2.1) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสร้าง กรอบแนวความคิดดิจิทัล (Digital Mindset) และความเชื่อมั่นในคุณค่าของการปรับตัว (ฉันทะ, จิตตะ) พร้อมทั้งมีความเพียร ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์และเป็นขั้นตอน (วิริยะ) ควบคู่ไปกับการจัดระบบประเมินผลสะท้อนอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

3. ด้านทักษะดิจิทัล

3.1) ผู้บริหารต้องมีใจรักและหมั่นฝึกฝนทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (ฉันทะ, วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการสร้างวัฒนธรรม "พร้อมเปลี่ยน พร้อมเรียนรู้" และจัดให้มี "ที่ปรึกษาดิจิทัล" (Digital Mentor) คอยให้คำแนะนำ (จิตตะ) ในองค์กร

3.2) ทำการประเมินทักษะบุคลากรอย่างเป็นระบบ และใช้ปัญญาไตร่ตรองถึงความเหมาะสมของทักษะกับบริบทของโรงเรียนก่อนการจัดฝึกอบรม (วิมังสา)

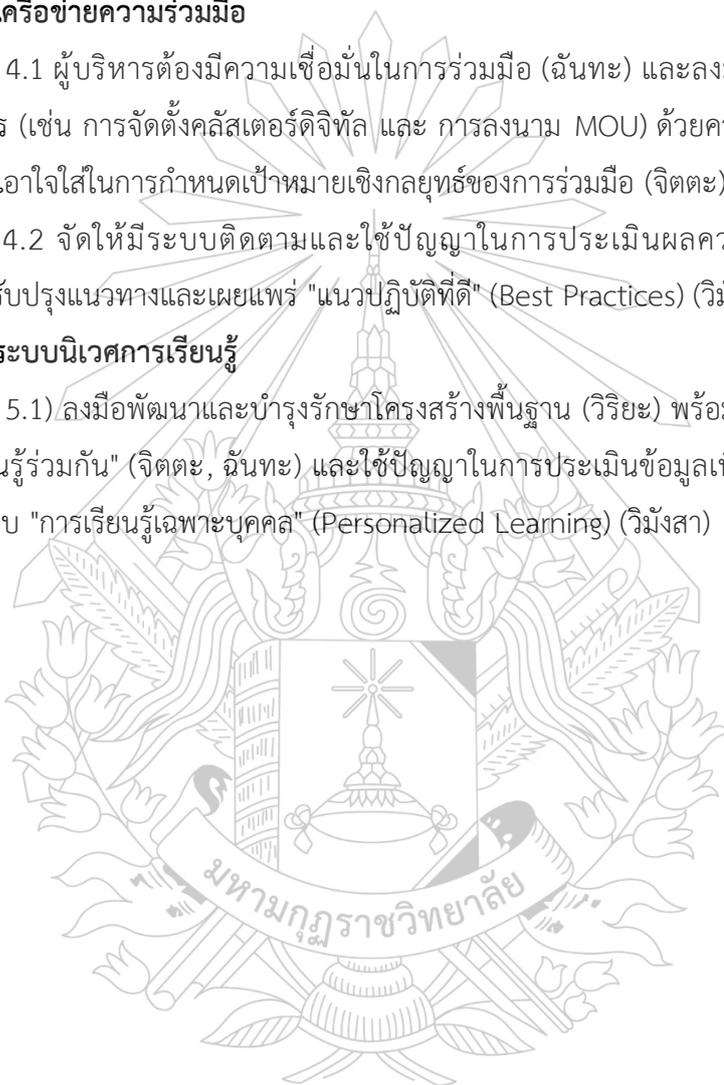
4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

4.1) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในการร่วมมือ (ฉันทะ) และลงมือสร้างพันธมิตรอย่างเป็นทางการ (เช่น การจัดตั้งคลัสเตอร์ดิจิทัล และ การลงนาม MOU) ด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของการร่วมมือ (จิตตะ)

4.2) จัดให้มีระบบติดตามและใช้ปัญญาในการประเมินผลความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแนวทางและเผยแพร่ "แนวปฏิบัติที่ดี" (Best Practices) (วิมังสา)

5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

5.1) ลงมือพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน (วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่สร้างวัฒนธรรม "เรียนรู้ร่วมกัน" (จิตตะ, ฉันทะ) และใช้ปัญญาในการประเมินข้อมูลเพื่อปรับปรุงระบบนิเวศและออกแบบ "การเรียนรู้เฉพาะบุคคล" (Personalized Learning) (วิมังสา)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีรายละเอียดปรากฏดังนี้

1.1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (วิมังสา) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ฉันทะ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน (จิตตะ)

1.2. ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถและศักยภาพสูงกว่าที่คาดหวัง (วิริยะ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (จิตตะ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ (ฉันทะ)

1.3. ด้านทักษะดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ (วิมังสา) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (จิตตะ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ)

1.4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ) รองลงมา ได้แก่ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรร่วมคิดวางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม (วิมังสา)

1.5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใคร่ครวญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (วิมังสา) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเอาใจใส่การวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (จิตตะ)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ผลการศึกษาดังนี้

2.1. จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

- 1) โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเปลี่ยนแปลง และ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านทักษะดิจิทัล และ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ ไม่พบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2. จำแนกตามการศึกษา พบว่า

- 1) โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่พบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

3.1 น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ และ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล

3.2 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านทักษะดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

3.3 มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน

จากผลการศึกษาพบว่า มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านทักษะดิจิทัล 4) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ รวม 7 แนวทาง ดังนี้

4.1 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

1) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในวิสัยทัศน์ (ฉันทะ) และเอาใจใส่ในการวิเคราะห์ข้อมูล (จิตตะ) ผ่านการจัด Workshop ร่วมกับทีมงาน พร้อมทั้งใช้ความเพียร (วิริยะ) ในการผลักดันวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และใช้ปัญญาในการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา)

4.2 ด้านการเปลี่ยนแปลง

1) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสร้าง กรอบแนวความคิดดิจิทัล (Digital Mindset) และความเชื่อมั่นในคุณค่าของการปรับตัว (ฉันทะ, จิตตะ) พร้อมทั้งมีความเพียร ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์และเป็นขั้นตอน (วิริยะ) ควบคู่ไปกับการจัดระบบประเมินผลสะท้อนอย่างรอบคอบ (วิมังสา)

4.3 ด้านทักษะดิจิทัล

- 1) ผู้บริหารต้องมีใจรักและหมั่นฝึกฝนทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (ฉันทะ, วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการสร้างวัฒนธรรม "พร้อมเปลี่ยน พร้อมเรียนรู้" และจัดให้มี "ที่ปรึกษาดิจิทัล" (Digital Mentor) คอยให้คำแนะนำ (จิตตะ) ในองค์กร
- 2) ทำการประเมินทักษะบุคลากรอย่างเป็นระบบ และใช้ปัญญาไตร่ตรองถึงความเหมาะสมของทักษะกับบริบทของโรงเรียนก่อนการจัดฝึกอบรม (วิมังสา)

4.4 ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

- 1) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในการร่วมมือ (ฉันทะ) และลงมือสร้างพันธมิตรอย่างเป็นทางการ (เช่น การจัดตั้งคลัสเตอร์ดิจิทัล และ การลงนาม MOU) ด้วยความเพียรพยายาม (วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของการร่วมมือ (จิตตะ)
- 2) จัดให้มีระบบติดตามในการประเมินผลความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแนวทางและเผยแพร่ "แนวปฏิบัติที่ดี" (Best Practices) (วิมังสา)

4.5 ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

- 1) ลงมือพัฒนาและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน (วิริยะ) พร้อมทั้งเอาใจใส่สร้างวัฒนธรรม "เรียนรู้ร่วมกัน" (จิตตะ, ฉันทะ) และใช้ปัญญาในการประเมินข้อมูลเพื่อปรับปรุงระบบนิเวศและออกแบบ "การเรียนรู้เฉพาะบุคคล" (Personalized Learning) (วิมังสา)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้มีการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในยุคที่ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, หน้า 220-221) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่พบว่าภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร ทำให้งานในองค์กรเห็นภาพได้ชัดเจน และมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรในทิศทางใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภูริรัตน์ บัระภา (2565, หน้า 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในระดับมากนี้ยังสอดคล้องกับ ประกาศเรื่อง นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580, หน้า 25-26) ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะภายใต้แผนงานการสร้างกลไกส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามเจตนารมณ์ของนโยบายระดับชาติ และยังสนับสนุน แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 (หน้า 73-78) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบริการภาครัฐให้เป็นแบบไร้รอยต่อเพื่อให้หน่วยงานการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยที่พบว่าด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและชัดเจนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเพื่อตอบรับกับความเปลี่ยนแปลง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลา อำนวย (2566, หน้า 221) เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตและสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการตอบสนองโดยตรงต่อประกาศเรื่อง นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580, หน้า 30-33) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสังคมคุณภาพ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ข้อ 4.2) และสอดคล้องกับ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 (หน้า 79-82) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการภาครัฐแบบอัจฉริยะ (Citizen-Centric) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว วีระพันธ์ และธีรภัทร ถิ่นแสนดี (2566, หน้า 99) เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่ที่ระบุว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้ รู้เท่าทันสื่อและคำนึงถึงหลักจริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวสอดคล้องกับ ประกาศเรื่อง นโยบายและแผนระดับชาติฯ (หน้า 30-32) ยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนงานข้อ 4 ที่เน้นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีอภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์ (2564, หน้า 71-72) ที่ระบุถึงการนำหลักอิทธิบาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดสากลของ Christensen et al. (2018) และ Sadia et al. (2024) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการภาวะผู้นำดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานความเข้าใจและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมแก่บุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ฉันทะ คือ ความพอใจและความรักในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมและการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วม และการสร้าง จิตตะ คือ ความตั้งใจมั่นคงในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างทัศนคติเชิงดิจิทัลและแรงจูงใจด้วยความเข้าใจ ทำให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานอย่างไร ต่างก็มีทัศนคติและระดับความเชื่อมั่นต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการใช้หลักธรรมในการขับเคลื่อนสู่ยุคดิจิทัลอย่างเสมอภาค ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับ ญัตติคุณิชา พรพทุมชัยกิจ และคณะ (2564, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุฑามาศ กมล และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสภวิทยเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริรัตน์ บัวระภา (2565, หน้า 71) เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับ พิมพิลา อำนวย (2566, หน้า 212-213) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความรู้

ความสามารถโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดนโยบายให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดสากลของ Sadia et al. (2024, หน้า 80) ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลผ่านการใช้กรอบมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และงานวิจัยของ Robert (2024, หน้า 80) ที่ระบุว่าความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีของผู้นำที่สม่ำเสมอช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรทุกกลุ่มโดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานหรือระดับการศึกษา ส่งผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างกันในทุกตัวแปรที่ทำการเปรียบเทียบ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีระดับการปฏิบัติในด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ ด้านการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากระดับการปฏิบัติไปสู่ความยั่งยืนเชิงนโยบาย ควรดำเนินมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการยกระดับความสามารถในการขับเคลื่อน โดยในด้านวิสัยทัศน์นั้น ควรกำหนดให้มีการจัดระดมความคิดเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วม เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทักษะตนเองอย่างต่อเนื่อง และบูรณาการข้อมูล การวิเคราะห์ เข้ามาเป็นกลไกหลักในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนใช้หลัก วิมังสาในการ ทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ในขณะเดียวกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงควรมุ่งเน้นการ ขยายผลความสำเร็จโดยการสร้างแผนการเปลี่ยนแปลง ที่มีขั้นตอนปฏิบัติชัดเจนเพื่อต่อยอดโครงการนำร่อง ไปสู่การปฏิบัติในวงกว้าง พร้อมทั้งเร่งรัดการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานไปสู่ระบบดิจิทัลสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มรูปแบบ อันจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการปรับตัวและมีเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคดิจิทัลต่อไป

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ เป็นการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงโอกาสในการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ในการก้าวสู่ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ อภิปรายได้ว่า ในบริบทของสถานศึกษา แต่ละแห่ง การบูรณาการทรัพยากรดิจิทัลทั้งหมดเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเป็นระบบ ยังเป็นภารกิจที่ซับซ้อนและต้องใช้กลยุทธ์ ในการออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่

ยืดหยุ่นและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ควรมุ่งเน้นการบูรณาการหลักกอิทธิบาท 4 เข้ากับมิติภาวะผู้นำที่สำคัญ ดังนี้

3.1) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำหรับการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารพึงพิจารณาเริ่มต้นจากการสร้าง ฉันทะ ซึ่งคือ ความเชื่อมั่นศรัทธาในวิสัยทัศน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมด้วย จิตตะ ผ่านการเอาใจใส่ในการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้จริง จากนั้นจึงควรใช้ วิริยะ เพื่อแสดงความเพียรพยายามในการผลักดันวิสัยทัศน์ดิจิทัลร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งวิสัยทัศน์นั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารควรมี ฉันทะ ในการสร้างความสัมพันธ์และความพร้อมที่จะร่วมมือกับภายนอก ทั้งชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ด้านดิจิทัล ซึ่งการสร้างความร่วมมือดังกล่าวควรได้รับการสนับสนุนด้วย วิริยะ โดยการริเริ่มจัดทำข้อตกลง (MOU) และกิจกรรมความร่วมมืออย่างเป็นทางการและสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย และท้ายที่สุด การใช้ วมมังสา เป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารควรกำหนดให้มีระบบติดตามและใช้ปัญญาในการประเมินผลความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากระดับการปฏิบัติไปสู่ความยั่งยืนเชิงนโยบาย เช่น จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลเชิงปฏิบัติการ (Digital Proficiency) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูแกนนำโดยเฉพาะ เพื่อให้ผู้บริหาร หรือครูแกนนำสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นแบบอย่างที่ดีในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

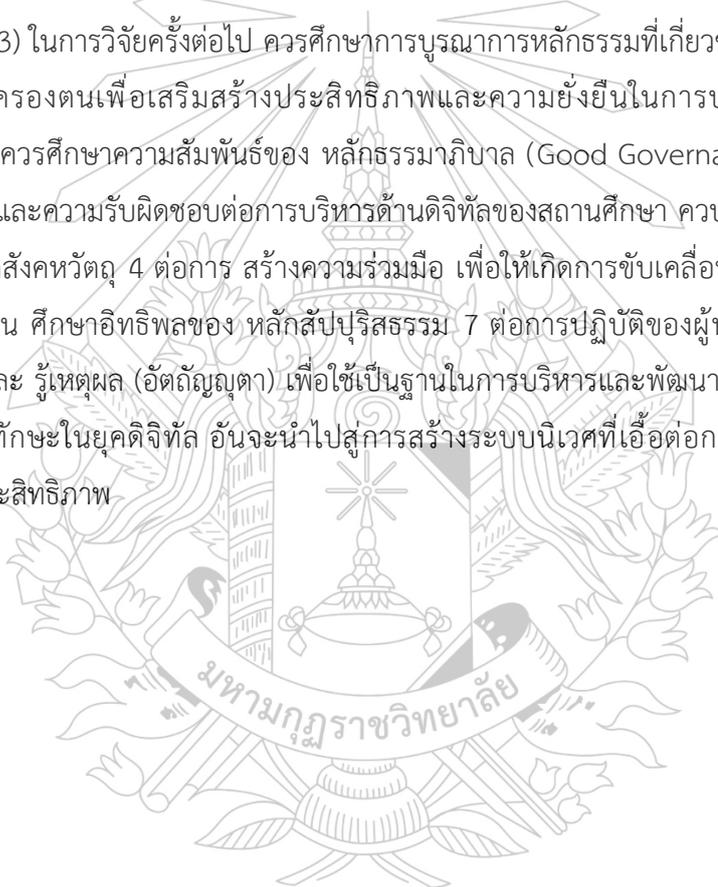
2) หน่วยงานควรกำหนดให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้หารือและทำความเข้าใจถึงแนวทางการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ในประเด็นต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างทางความคิดเห็นและเพิ่มประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในองค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยเชิงปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือ การวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล หรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล มีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถสร้างตัวแบบเชิงสาเหตุได้

2) เนื่องจากงานวิจัยนี้จำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง หรือบริบทเดียวกัน เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายระดับประเทศหรือระดับภูมิภาคได้อย่างมีนัยสำคัญ

3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการบูรณาการหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการครองตนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการบริหารงานดิจิทัล โดยประการแรก ควรศึกษาความสัมพันธ์ของ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยเน้นมิติของความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการบริหารงานดิจิทัลของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการศึกษาอิทธิพลของ หลักสังคหวัตถุ 4 ต่อการ สร้างความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน ศึกษาอิทธิพลของ หลักสัปปุริสธรรม 7 ต่อการปฏิบัติของผู้นำในการ รู้บุคคล (บุคคลัญญตา) และ รู้เหตุผล (อัตถัญญตา) เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายทางทักษะในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.

กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การรับส่ง

สินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545), *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *ธรรมะกับการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร:

ศูนย์บริการสื่อ และสิ่งพิมพ์กราฟิฟิเคิลไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

พระไตรปิฎก เล่มที่ 35 *พระอภิธรรมปิฎก* เล่มที่ 2 วิภังคปกรณ์. (2554). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย. (2549). *อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 7)

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย, ในพระราชาูปถัมภ์. (2539). *พระไตรปิฎก ฉบับประชาชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 16).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิชญาภา ยืนยาว. (2565). *แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (โครงการตำรา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)*. คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มนสิข สิริสมบูรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่8)*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม: ประสานการพิมพ์.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

กณิชา ศิริศักดิ์. (2559). *การวิจัยหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล (วิทยานิพนธ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย*

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยรังสิต

คมสันต์ วงษ์ขาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ*

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา

ชนิดา ปากหวาน. (2565). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*

คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต). มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชัตสกร พิกุลทอง. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปร.ด.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

ณัฐภัทร จินาสุย. (2566). การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความ
โปร่งใส ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ระดับ AA สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทองคำ พันยานวง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล ต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว (วิทยานิพนธ์ร.ป.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิต รัตนศักดิ์ตา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกริก.

บุพกานต์ ศรีโมรา. (2562). ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัลลังก์ มงคลคำนวณเขตต์. (2566). *กระบวนการทัศน์ทางการบริหารการศึกษาในบริบทสังคมไทย ยุค
ปกติใหม่* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุษบา ชมที. (2566). *การศึกษาและการวิเคราะห์หลักอภิปาท 4 กับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*
(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรวิภา เขยกลิน. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล* (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในยุค
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1* (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิมพ์ลา อำนาง. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*
(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ ปรัช.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็น
องค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์* (วิทยานิพนธ์).
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พระจිරศักดิ์ บุญฤทธิ์. (2554). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอภิปาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมความ
รับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3* (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

พระธีรวัต จรณธมโม (คณิงทรัพย์). (2560). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลาการเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระนำโชค อานนโท (ทองดี). (2560). การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืนของภาครัฐและภาคประชาชนในตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาชินกฤต จีรวโส (รูปสะอาด). (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านต๋อม ตำบลบ้านจันทร์ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข). (2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาปรีชา เขมมนนโท (เหล่าทวีคุณ). (2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระรุ่งตะวัน สวโร (เกษสว่าง). (2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานของผู้นำชุมชนในเขต เทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาตารักษ์ คำสอง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มูฮำมัดตอญูติน เจ๊ะแเว. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี (วิทยานิพนธ์).

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (วิทยานิพนธ์).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์ (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วราภรณ์ ไชยรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

(วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงพรทิพย์ บุญขวัญ. (2564). *กระบวนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี* (หลักสูตรปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ว่าที่ร้อยตรีอภิสิทธิ์ วงษ์ประดิษฐ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สิริกานัญญ์ กาญจนสุวรรณ. (2564). *การพัฒนาารูปแบบเครือข่ายชุมชนความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิริชัย นนทะศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปร.ด.).

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี* (หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภัททรา สังขวร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

เขต 2 (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักอิทธิบาท 4 ของ ผู้บริหาร ที่

ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร (หลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย.

สายชล เทียงแท้. (2559). จริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อนุจิรา ปันโย. (2565). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยพะเยา.

อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

(วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อวัชชนนท์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหา

บัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(2).

จุฑามาศ กมล และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน

สังกัดสหวิทยาเขตปิยมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วารสารวิชาการร้อย

แก่นสารสนเทศ. 7(8), 388-403

จิตติมา วรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสาร

สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(10), 458- 472.

- จารุพันธ์ ผิวผาง, ทัศนาศรี, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วารสารรัชต์ภาคย์, 15(39).
- ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2561). *รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา*. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3).
- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิชญประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ* ยโสธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2).
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). *การเป็นผู้ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา*. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 7(1), 220 - 221.
- นริศรา ใจคง และ สิริกานต์ แก้วคงทอง. (2564). *นิเวศการเรียนรู้: เรื่องเก่าบนวิถีใหม่*. วารสารการศึกษาไทย, 18(3), 64 - 69.
- ปณิดา สุการมย์ และ กุหลาบ ปุริสาร. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13(1).
- ภคพร เลิกนอก. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี, 7(2), 150-166.
- พรทิวา ชนะโยธา. (2564). *การพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้เทคนิค think-pair-share ของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*

(รายงานการวิจัย). สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พนทิพย์ หาญชนะ และ ศักดิ์สิทธิ์ ศีลาสาย. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรีระยอง*. วารสารสถาบันร้อยแก่นสาร, 7(6).

มลธิดา อุบลรัตน์. (2565). *หลักอิทธิบาท 4 เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้มีความสุข*. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ (Journal of Interdisciplinary Innovation Review), 5(2).

สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1).

สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรรม. (2561). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยี*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 12(1), 350 - 363.

สุภวัช เขาวนเกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และ สุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1* วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไสว วีระพันธ์ และ ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่*. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขต ร้อยเอ็ด, 3(1).

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ. (2563). *ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *ธรรมะกับการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร:

ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2568).

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนการพัฒนาด้าน

ดิจิทัล 20 ปี http://www.ratchakitcha.soc.go.th/.../2562/A/047/T_0001.PDF

_____. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570. (ม.ป.ป.). สำนักงาน

พัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.).

สโรจ เลหาศิริ. (2565). 5 ยุคสมัยของดิจิทัล ประเทศไทยอยู่ไหน ต่างประเทศอยู่ไหน. (เข้าถึงเมื่อ

1 สิงหาคม 2568). เข้าถึงได้จาก <https://positioningmag.com/1114251>

5) เอกสารภาษาต่างประเทศ

Aditya, D. Y. Solihah, A. & Kencanawaty, G. (2025). *School management strategies for improving the quality of learning in the digital era*. *Cakrawala Pedagogik* 9(1),

9–18. <https://doi.org/10.51499/cp.v9i1.736>

Alde, A. S. (2024). *Digital Leadership and School Management Capabilities of School Administrators and Teachers Digital Teaching Performance: Basis for Professional Development Program*. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.23615>,

Alexandra–Daniela, SIVULCA. Maria-Madela, ABRUDAN. Diana, Sala. Nicolae, Bibu.

(2024). *Navigational dynamics in the digital age: digital leadership and*

e-leadership in organizational transformation. *Analele Universităţii din Oradea*, doi:

10.47535/1991auoes33(1)068

Asma, Niah. (2022). *Education Administration Perspective Policy Makers and*

Educational Institutions. Indonesian Journal of Education (INJOE),

doi: 10.54443/injoe.v3i2.29

Berri A. (2019). *The Future of Education: How WISE is Reimagining Education Through a Biological Metaphor*. Retrieved on 29th April 2022, from

<https://www.diplomaticourier.com/>

Bonilla Guzmán, I. (2023). *Without leadership there is no company*. 1, 95.

<https://doi.org/10.56294/piii20239>

BRAHMIA, Sonia. (2024). *Leadership and its relationship to the effectiveness of decision-making in an economic organization*. doi: 10.48047/intjecse/v16i3.15

Burkett, J. (2025). *Artificial Intelligence and School Leadership*. *Advances in Computational Intelligence and Robotics Book Series*, 181–210.

<https://doi.org/10.4018/979-8-3373-6007-2.ch006>

CASTLE. (2009). *Principals Technology Leadership Assessment*. Retrieved from

<http://dangerouslyirrelevant.org/wp-content/uploads/2017/04/>

PTLAPacket.pdf.

Christensen, R. Eichhorn, K. Prestridge, S. Petko, D. Sligte, H. Baker, R. Alayyar,

G. M. & Knezek, G. (2018). *Supporting Learning Leaders for the Effective*

Integration of Technology into Schools. Technology, Knowledge, and Learning,

23(3), 457–472. <https://doi.org/10.1007/S10758-018-9385-9>

Cowley, J. Chanley, S. Downes, S. Holstrom, L. Ressel, D. Siemens, G. & Weisburgh,

M. (2002, January 29). *Preparing Students for E-learning: E-learn space*.

<http://www.elearnspace.org/Articles/Preparingstudents.htm>.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.

Dalga, B. (2025). *Digital Literacy in Educational Leadership: School Head's*

Communication Competence and Work Performance. 41(1), 41–59.

<https://doi.org/10.70838/pemj.410102>

Ekhlas, Alhaib. (2023). *Leading Change in Universities and Its Impact on Improving the*

Educational Process. doi: 10.11648/j.stpp.20230701.13

Elias, Vavouras. Maria, Koliopoulou. Kyriakos, Manolis. (2024). *From Participatory*

Leadership to Digital Transformation under the interpretation of Political

Philosophy. doi: 10.12681/dia.38171,

Emine, Banu, BİLGİSEVEN. (2024). *Transformational and Digital Leadership for Digital*

Transformation in the Digital Age. Advances in human resources

management and organizational development book series,

doi: 10.4018/979-8-3693-3466-9.ch004

Fedorov, V. A. Dorozhkin, E. M. & Davydova, N. N. (2018). *Objectives And Managing*

Model Of Development Of Research And Education Networks.

<https://doi.org/10.15405/EPBSB.2018.02.31>

Freitas, Z. A. (2022). *The role of leadership in the organization*. International

Research-Based Education Journal, 4(2),76. <https://doi.org/10.17977/>

um043v4i2p76-82,

Hamini, H. (2019). *Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wsycu>

- Hasanah, E. & Mohd Yusoff, M. Z. (2024). *Unlocking the Digital Realm: Exploring Perceptions and Practices in Educational Leadership*. *Tarbawi*, 10(02), 251–260. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v10i02.10030>
- Hensellek, S. (2020). *Digital Leadership: A Framework for Successful Leadership in the Digital Age*. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 1-15.
- Husni, H. I. (2020). *Konsep Administrasi pendidikan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/akwje>
- Iliya, Lindov. (2024). *Leadership impact on the effectiveness in digitalised it organisations*. *Science International Journal*, doi: 10.35120/sciencej0303153l,
- Irfan, B. & Djabbari, M. H. (2024). *Digital Leadership: Its Influence on Driving Digital Policy Adoption in the Public Sector*. *Perkembangan Kajian Sosial*, 1(2), 111-118.
- Joanna, Pekala. Wiktoria, Kowalska. (2020). *Leadership in Educational Institutions: Shared Duty and Joint Responsibility*. doi: 10.21697/FP.2019.2.42
- Kaiyai, H. Kenaphoom, S. & Pommarang, S. (2567). *Indicator of the Digital Leadership Skill*. *Advances in Business Strategy and Competitive Advantage Book Series*, 251–270. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8850-1.ch009>
- Klus, M. F. & Müller, J. (2021). *The digital leader: what one needs to master today's organisational challenges*. *Journal of Business Economics*, 91(8), 1189-1223.
- kurnia, E. puji. (2020). *Administrasi pendidikan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/79624>

Manaf, S. (2024). *Educational Management in the Digital Age: Integrating Technology for Student Success*. Al-Ishlah, 16(2). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4919>

Milovanov, K. Yu. Zanaev, S. Z. Nikitina, E. E. & Polovetsky, S. D. (2018). *Strategic models of networking cooperation in the National education system: history and perspectives*. 39(38). <http://www3.revistaespacios.com/a18v39n38/18393818.html>

Mudd-Fegett, K. & Mudd, H. K. (2024). *Transformational Leadership*. *Advances in Educational Marketing, Administration, and Leadership Book Series*, 63–83.

<https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2407-3.ch004>

Munsamy, M. Pather, S. & Dube, M. (2023). *The development and validation of a digital leadership competency scale*. *Acta Commercii*, 23(1).

Murali, Krishna, Pasupuleti. (2024). *ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในยุค AI: การจัดการวิกฤตและกลยุทธ์องค์กรเสมือนจริง*. doi: 10.62311/nesx/17915

Niah, A. (2022). *Education Administration Perspective Policy Makers and Educational Institutions*. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 235-243.

<https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.29>

Nur, Rizki, Faradilah. Rani, Kurniasari. Teni, Agustina. (2024). 2. *Pengaruh*

Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

PUSDATIN KEMENDIKBUDRISTEK. *Ilmu Komputer, Manajemen dan Sosial*

Swabumi : *Suara Wawasan Sukabumi*, doi: 10.31294/swabumi.v12i2.21394

Ola, Agevall. Gunnar, Olofsson. (2020). *Administratörerna. Administration, kontroll*

och styrning vid svenska universitet och högskolor. doi: 10.13068/2000-6217.12.1

Przhilenskiy, V. I. & Przhilenskiy, I. V. (2024). *New Images of Social Reality in the Digital*

Age. **Общество : Философия , История , Культура**, 2, 46–52.

<https://doi.org/10.24158/fik.2024.2.5>,

Purnomo, J. & Pudjiarti, E. S. (2024). *Navigasi kepemimpinan di era digital: tantangan dan peluang bagi generasi milenial (Navigation of Leadership in the Digital Era: Challenges and Opportunities for the Millennial Generation).*

Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 3(1), 221-238.

Rahmadani, A. Tanjung, R. R. & Melisa, W. (2024). *Konsep Administrasi Pendidikan.*

Dewantara, 3(3), 79–86. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i3.2848>

Reni, Rosari. (2019). *Leadership definitions applications for lecturers' leadership development.* doi: 10.22146/JLO.42965

Rifani, A. (2019). *Konsep Administrasi Pendidikan.* <https://doi.org/10.31227/osf.io/3vhs2>

Robert, A. Ellis. (2024). *The Education Leadership Challenges for Universities in a Postdigital Age.* *Postdigital Science and Education*, doi: 10.1007/s42438-024-00461-9,

Rose Benedicts. (2018). *Learning Ecosystems: What Are They, and What Can They Do for You?* from <https://trainingindustry.com/>

Sadia, Anwar. Ummi, Naiemah, Saraih. (2024). *Digital leadership in the digital era of education: enhancing knowledge sharing and emotional intelligence.*

International Journal of Educational Management, doi: 10.1108/ijem-11-2023-0540

Saelim, T. Kokkasam, W. & Woranit, A. (2025). *Educational Institution Administration Toward Excellence*. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5(1), 329–340. <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.273906>,

Scheffé, H. (1959). *The analysis of variance*. New York: Wiley.

Septiani, N. (2019). *Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ek6dx>

Singh, A. & Dhingra, L. (2024). *A Sustainable Future for the Digitalised World*. Advances in Business Strategy and Competitive Advantage Book Series, 41–62. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3820-9.ch002>

Sulis, Tyaningsih. Kun, Nurachadijat. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi*. Journal on Education, doi: 10.31004/joe.v6i1.2999

Sunday, Nwambam, Aja. (2020). *Educational leadership for social change: Positioning school administrators as agents of social change in Nigeria*. Management in Education. doi: 10.1177/0892020620909966,

Wulandari, D. C. & Pudjiarti, E. S. (2024). *Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0 (Adaptive Leadership in the Digital World: Overcoming Challenges and Opportunities in the 4.0 Era)*.

ResearchGate. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/](https://www.researchgate.net/publication/383528046_Kepemimpinan_Adaptif_Dalam_Dunia_Digital_Mengatasi_Tantangan_Dan_Peluang_Di_Era_40)

383528046_Kepemimpinan_Adaptif_Dalam_Dunia_Digital_Mengatasi_

Tantangan_Dan_Peluang_Di_Era_40



ภาคผนวก

ภาคผนวก ข



บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๓๖๐

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอให้ท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวีราภรณ์

(พระเมธีวีราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รศ.ดร.ชัยรัตนกร

พระครูชัยรัตนกร, ดร.

๒๓ เม.ย. ๖๘



บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๓๐ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ประจำหลักสูตร

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมามาเพื่อพิจารณา

พ.เมธีวิฑูรย์

(พระเมธีวิฑูรย์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

ยื่นแก้ไขเรื่องขาดดุลกับคณะครูผู้สอน
โดยหาวิธีปรับปรองกับพี่ที่คิดแก้ไขด้วยวิธีที่ถูกต้อง

(ดร.ชัมภักดิ์ ธีรภัทร์)

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๗๕

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายทองใส วิทยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. น. ธีระภรณ์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

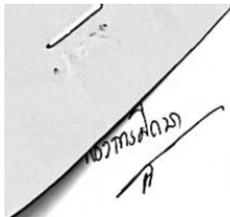
มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฉิณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๒
นักศึกษา โทร. ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

๓๑ มี.ค. ๖๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)



ที่ อว ๗๔๑๗/๐๗๖พ

กองการศึกษา

ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายบริหารการศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

กลุ่มงานนิเทศการศึกษา

งาน.....

งาน.....



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รับเลขที่ 2585
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลตั้งสถาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๒
วันที่ 24 ก.ย. 2568
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๓๓๐๓๓
www.rec.mbu.ac.th เทศบาลเมืองมหาสารคาม

รับที่ 19223 เวลา 13.00 น.
วันที่ 24 ก.ย. 2568
หนังสือกอง/ฝ่าย/งาน..... กศท

ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๕๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงาน
วิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. กองการศึกษา
- เพื่อไปรบกวน
ด้วย ผ. นายจักรพันธ์ ขอความอนุเคราะห์
ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ตามหัวข้อดังกล่าวไปขอ
ใช้ที่ กอ. คู่มือในชุดคำสั่งที่วางนักศึกษานำ 4 ชุด ซึ่งใช้สำหรับ
โดยมีไฟล์ในระบบงานศึกษา และคู่มือสอนแบบออนไลน์
ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อม
- ในนิตยสาร หนังสือพิมพ์ และสื่อต่าง ๆ
และให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ

ขอเจริญพร
ผ. นายจักรพันธ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทราบ
 อนุเคราะห์
 ตามที่ปรากฏรายละเอียด

(นายโกวิท สมนาร์)
รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม

(นางสาวศศิธร คุชชินทร์)
นักวิชาการศึกษานำ
๙๙ | ๙ | ๕๕

(นางรณิยา สายคำสิง)
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

เรียน ปลัดเทศบาล
 เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณา ตามวงเล็บ

(นายวุฒิชัย แก่นโมก)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
30 ก.ย. 2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๙๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

นายกเทศมนตรี
 เพื่อไม่ติดทราบ
 เห็นควรอนุมัติ
 เห็นควรดำเนินการตามวงเล็บ

(นายสายพันธ์ ภิรมย์กิจ)
ปลัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม
30 ก.ย. 2568

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

- 1) นายบรรจง ไชยศิรินันท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด
- 2) นายอนุชากร มาศฉมาดล รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด
- 3) นายธรรมศักดิ์ ชิตทรงสวัสดิ์ ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา รักษาการ
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
- 4) นางสาวสมพิศ หวังทรัพย์ทวี ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง
- 5) นายภัทรพงษ์ เมธาคุณวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร
- 6) นายยุทธพงษ์ คุริรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า
(โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)
- 7) นางสุวิชา ตรีนาง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๓๓๑

MO กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

3 ๒๐.๖๘.



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

ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐๓๗๖

กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง

โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง
เลขที่รับ 406
วันที่ 07 ต.ค. 2568
เวลา.....น.

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกจิวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวีระภรณ์
(พระเมธีวีระภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๓๓

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกัจจิวุบลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. นริชิตกุล
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

นริชิตกุล
นริชิตกุล
นริชิตกุล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐๗๓๖

โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า
รับเลขที่.....
วันที่.....
เวลา..... น.

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญโทภกร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการ

เพื่อโปรด ทราบ พิจารณา

เห็นควร แจ้ง สั่งการ

ให้... NO.

ทราบ ดำเนินการ ปฏิบัติ

ตามหนังสือนี้

(นายสมบุญ พันธ)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

(นายยุทธพงษ์ สุริจิง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน
รับที่ ๕๒๕
วันที่ ๑๐-๑๑
เวลา

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกจิวิบูลย์ เลขาหะเปียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
เพื่อโปรด ทราบ พิจารณา
เห็นควร แจ้ง ส่งการ แต่งตั้ง
ให้.....
 ทราบ ดำเนินการ ปฏิบัติ
ตามในหนังสือนี้

นายจักรพงษ์ นันท
สุกรการโรงเรียน

ขอเจริญพร

พ.น.ร.จักรพงษ์
(พระเมธีวัชรารักษ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๖๓

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๓๓๖๐



สภามหาวิทยาลัย
คณะบดี / บุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

กัณยาน ๒๕๖๘

โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง
เลขที่รับ 805
วันที่ 07 ต.ค. 2568
เวลา

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกัจจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พ. เจริญวิภากรดี
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม
 เลขที่รับ Ab5
 วันที่ 6 มี.ค. 68
09-20
 ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐ มบ๐



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

MO กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม

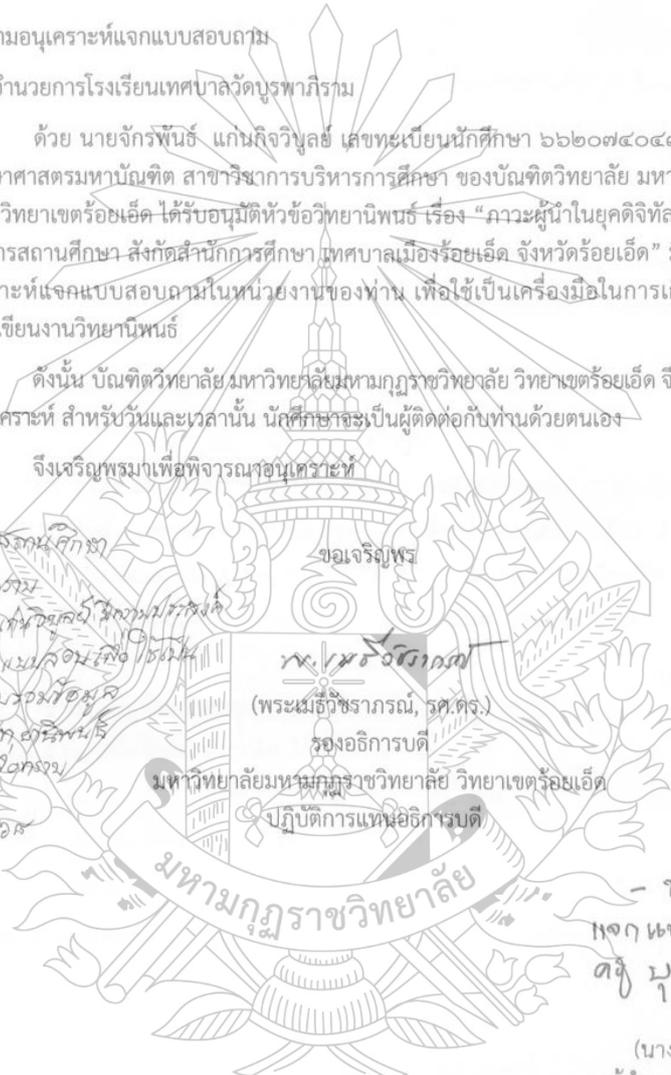
ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เสด็จมาเป็นนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
 ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
 ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 -เพื่อไปจัดทำแบบ
 สอบถามจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ มีความประสงค์
 ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการ
 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์
 จึงเรียนมาเพื่อทราบ
 ทวีศักดิ์
 อ. ต. ค. ๖๘

ขอเจริญพร
 พ.เชื้อ อภิรักษ์
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



- ทราบ
 แจกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
 ศุภ มุคตสาร
 (นางวาสนา สิมมา)
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 อ. ต. ค. ๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
 นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลื่องเมือง ตำบลกลางสาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rcmbu.ac.th

ที่ อว ๗๕๑๗/ว ๐ ๓๓๖๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่
หน้าวัดวัดป่าไร่
วันที่ ๖ ส.ค. ๖๘ ๑๕.๐๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พระเมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

Handwritten notes and signatures on the left side of the document.

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๕๕ ๑๖๙๒๕๖๓

นายภัทรพงษ์ เมธาคณานุกุล

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่

Handwritten signature and initials on the right side of the document.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๓๓๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า
รับเลขที่ ๗๔๓
วันที่ ๗ / ๙.๑. / ๖๘
เวลา ๑๙:๐๐ น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ

เพื่อโปรด ทราบ พิจารณา
เห็นควร แจง สั่งการ ลงมติ
ให้ คุณครู/เจ้าหน้าที่
 ทราบ ดำเนินการ ปฏิบัติ
ตามหนังสือนี้

(นายสมบุญ พันธุ์)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
๗ ก.ค.๖๘

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

นางสาว สนิทพร นงน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๕๖๓

(นายยุทธพงษ์ สุจริต)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๗๗๐

๗๐ กันยายน ๒๕๖๘

โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน
รับที่ ๕๒๘
วันที่ ๑ ต.ก. ๖๘
เวลา ๑๑.๐๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน

ด้วย นายจักรพันธ์ แกนกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ
เพื่อโปรด ทราบ พิจารณา
เห็นควร แจ้ง สั่งการ แต่งตั้ง
ให้.....
ทราบ ดำเนินการ ปฏิบัติ
ตามในหนังสือนี้

นายจักรพงษ์ สอนเท
สุรการโรงเรียน

ขอเจริญพร
พ. นริชฌิภักดิ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รัช.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

นางสุวิงษา ศรีนาค
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนทร์ โทร ๐๘-๑๐๔๗๒๐๐๐
นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๕๖๓



ที่ อว ๗๕๑๓/ว ๐๓๓๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสด็จเมือง ตำบลงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนเทศบาลวัดราชบูรพทิศ
เลขที่รับ..... 479
วิชา..... ศึกษาศาสตร์
เวลา..... ผู้รับ.....

110 กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบูรพทิศ

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิ่งวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๕๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พ.พรวิภาภรณ์

(พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

(นางฉันทวีร์ พรมเกตุ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการ

- เพื่อทราบ/พิจารณา/สั่งการ

- ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

(นางสาวมณีนันท์ ชมภูบุตร)
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓



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

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐ ม ร ๑

๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เลขที่รับ	๕๐๖	๖๘
วันที่รับ	๗	๑๕
เวลา	๑๕	๑๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท
๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ขอ
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

เรียนผู้อำนวยการ

- เมื่อไปรดทวง
- ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
- เห็นควรพิจารณา

บัวภีร์

(นางสาวขวัญสุดา กาญจนหงษ์)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

นันทิณี

NO

(นางทองรุ่ง เกื้อกุล)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๗/๑๑/๒๕

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

พรน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(นายฉัตรชัย สิบทรัพย์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๘

นักศึกษา ๐๙๕ ๑๖๙๒๔๖๓

ภาคผนวก ข
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ที่ตรงตามความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน 1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2. ด้านการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านทักษะดิจิทัล 4. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ 5. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดย

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

2. การศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 -10 ปี

() มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านทักษะดิจิทัล
- 4) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้
- 5) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งคะแนน มีความหมาย ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน (จิตตะ)	✓				

จากตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามหลักอิทธิบาท 4 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด ร้อยเอ็ด	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถานศึกษาด้วยความกระตือรือร้นอย่างชัดเจน (จิตตะ)					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ฉันทะ)					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำ วิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปปฏิบัติ (จิตตะ)					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และ แผนงานการสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ)					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (วิมังสา)					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยี ที่จะ นำมาใช้ในสถานศึกษา (วิมังสา)					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากร หน่วยงาน ทั้งภายนอกและภายในที่ยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (จิตตะ)					
2. ด้านการเปลี่ยนแปลง						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน นำสู่ยุค ดิจิทัล (จิตตะ)					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของสถานศึกษา (จิตตะ)					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (จิตตะ)					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ (ฉันทะ)					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนา ความสามารถและศักยภาพสูงกว่าที่คาดหวัง (วิริยะ)					

ข้อ ที่	ภาวะผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามหลักอิทธิบาท 4 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด ร้อยเอ็ด	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ (วิมังสา)					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (วิริยะ)					
3. ด้านทักษะดิจิทัล						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัล (วิริยะ)					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแบบอย่าง (วิริยะ)					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและ น่าเชื่อถือ (วิมังสา)					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่เดิมมา ปรับปรุง ดัดแปลง ต่อยอด อย่างคุ้มค่า (วิมังสา)					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อ พัฒนาการบริหารและช่วยในการตัดสินใจ (วิมังสา)					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการและบูรณาการเทคโนโลยีสู่การ ทำงาน (จิตตะ)					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (จิตตะ)					
4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแบบใหม่เชื่อมโยง ระหว่างองค์กร บุคคล ด้วยความ สมัคใจ (ฉันทะ)					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมพัฒนาในเครือข่ายเพื่อ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (ฉันทะ)					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ และลงมือ ปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม (วิมังสา)					

ข้อ ที่	ภาวะผู้บริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ตามหลักอิทธิบาท 4 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด ร้อยเอ็ด	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้ (ต่อ)						
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามผลเครือข่ายความร่วมมืออย่าง สม่ำเสมอ (วิมังสา)					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการขับเคลื่อนความ ร่วมมือกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียร ขยายผลร่วมกันพัฒนานวัตกรรม ระหว่างเครือข่าย (วิริยะ)					
5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบุคคลผ่านการสื่อสารออนไลน์ เพื่อพัฒนา ศักยภาพผู้เรียน (ฉันทะ)					
30	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทาง กายภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน (ฉันทะ)					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปะละเลยในการออกแบบพื้นที่การศึกษา ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (จิตตะ)					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดสรร ทรัพยากรทางเทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (วิริยะ)					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อ สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ)					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาใคร่ครวญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ (วิมังสา)					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเอาใจใส่การวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (จิตตะ)					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4
ของโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 4 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับ แนวทางภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล
- 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านทักษะดิจิทัล
- 4) ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้
- 5) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่ง
ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

1) ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และใส่ใจในการทำงานหรือสิ่งที่ทำ
2) วิริยะ ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร ความเข้มแข็งอดทน และความกล้าที่จะ
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) จิตตะ การเอาใจใส่ ความคิดจดจ่อ ผูกใจอยู่กับงานหรือสิ่งที่ทำอย่าง ตั้งมั่น

4) วิมังสา การสอบสวน ไตร่ตรอง พินิจพิจารณา และใช้ปัญญาในการใคร่ครวญ

ตรวจตราหาเหตุผล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็น
อย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

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

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตั้งแต่วันที่.....น. ถึงเวลา.....น.

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในประเด็นต่อไปนี้ควรมีแนวทางอย่างไร

1. ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

3. ด้านทักษะดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

4. ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

5. ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครบทุกข้อ



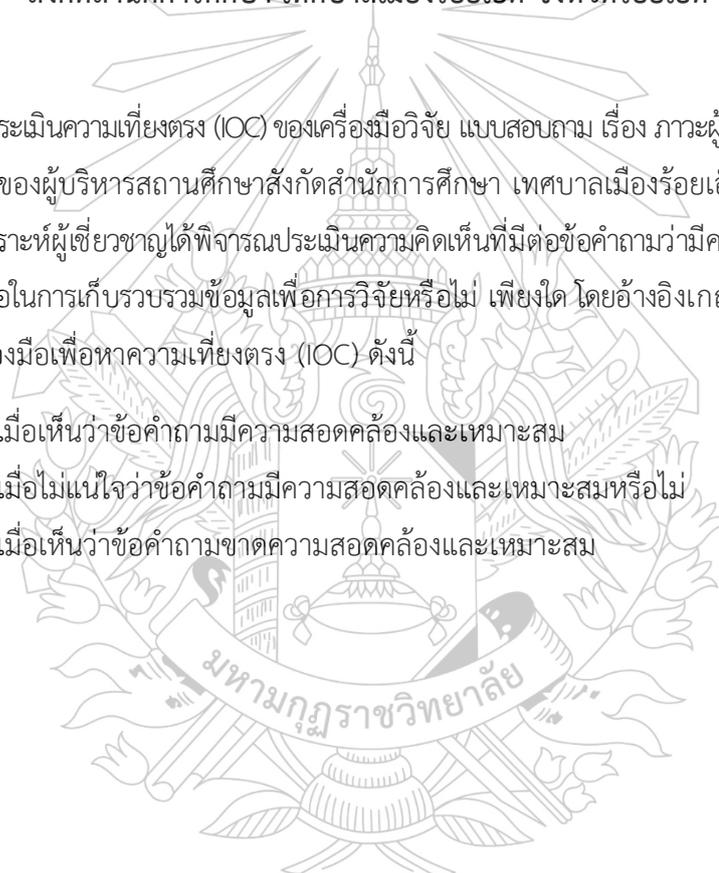
ภาคผนวก ฅ
การหาค่าคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง/ความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาประเมินความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามว่ามีความเหมาะสมในการนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยหรือไม่ เพียงใด โดยอ้างอิงเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรง (IOC) ดังนี้

- +1 = เมื่อเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่
- 1 = เมื่อเห็นว่าข้อคำถามขาดความสอดคล้องและเหมาะสม



ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ความเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1.1	ตำแหน่ง - ผู้บริหาร - ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2	ระดับการศึกษา - ปริญญาตรี - สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3	ประสบการณ์ทำงาน - น้อยกว่า 5 ปี - 6-10 ปี - มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด							
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล							
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างชัดเจน (จิตตะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกำหนดวิสัยทัศน์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปปฏิบัติ (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนงานการสนับสนุนเครื่องมือและแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (วริยะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ความเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (ต่อ)							
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (วิม้งสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในสถานศึกษา (วิม้งสา)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (จิตตะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการเปลี่ยนแปลง							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีวิสัยทัศน์ชัดเจนนำสู่ยุคดิจิทัล (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของสถานศึกษา (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอาใจใส่พัฒนาบุคลากรให้ทำงานสูงกว่าที่คาดหวัง (จิตตะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถและศักยภาพสูงกว่าที่คาดหวัง (วิริยะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีใหม่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ (วิม้งสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ความเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบ กับ เกณฑ์
		1	2	3			
ด้านการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)							
14	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านทักษะดิจิทัล							
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแบบอย่าง (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่เดิมมา ปรับปรุง ดัดแปลง ต่อยอด อย่างคุ้มค่า (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เครื่องมือ AI เพื่อพัฒนาการบริหารและการตัดสินใจ (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการและบูรณาการเทคโนโลยีสู่การทำงาน (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลเท่าทันกับยุคสมัย (จิตตะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านเครือข่ายความร่วมมือ							
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแบบใหม่เชื่อมโยงระหว่างองค์กร บุคคล ด้วยความสมัครใจ (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (ต่อ)							
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมพัฒนาในเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึกทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรร่วมคิดวางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติอย่างเพียรพยายาม (วิริยะ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามผลเครือข่ายความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียร ขยายผลร่วมกันพัฒนานวัตกรรมระหว่างเครือข่าย (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านระบบนิเวศการเรียนรู้							
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบุคคลโดยใช้เครื่องมือการสื่อสารออนไลน์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน (ฉันทะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบพื้นที่การศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน (จิตตะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
ด้านเครือข่ายความร่วมมือ (ต่อ)							
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดสรรทรัพยากรทางเทคโนโลยีในสถานศึกษา (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (วิริยะ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (วิมังสา)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

➔ Reliability

สูตร
$$\sum R = \frac{IOC}{N}$$

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	35

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ภาคผนวก ญ
ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหาร



สัมภาษณ์นายบรรจง โขจิตจรีนนท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด
เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 เวลา 13.30 น.



สัมภาษณ์นายอนุชากร มาศฉมาตล รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด
เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.



สัมภาษณ์นายธรรมศักดิ์ ชิตทรงสวัสดิ์ ผู้อำนวยการส่วนบริหารการศึกษา รักษาการ
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.



สัมภาษณ์นางสาวสมพิศ หวังทรัพย์ทวี ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง
เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2568 เวลา 15.00 น.



สัมภาษณ์นายภัทรพงษ์ เมธาคณวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร
เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 10.00 น.



สัมภาษณ์นายยุทธพงษ์ ครุรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้ามา
(โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด)
เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 เวลา 14.00 น.



สัมภาษณ์นางสุวิชา ตรีนาง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน
เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568 เวลา 10.00 น.



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นายจักรพันธ์ แก่นกิจวิบูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2526
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต วิชาเอก วิศวกรรมอุตสาหกรรม สาขา ออกแบบการผลิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	529 หมู่ที่ 15 บ้านโนนงาม ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ผลงานตีพิมพ์	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
รางวัลที่ได้รับ	-

