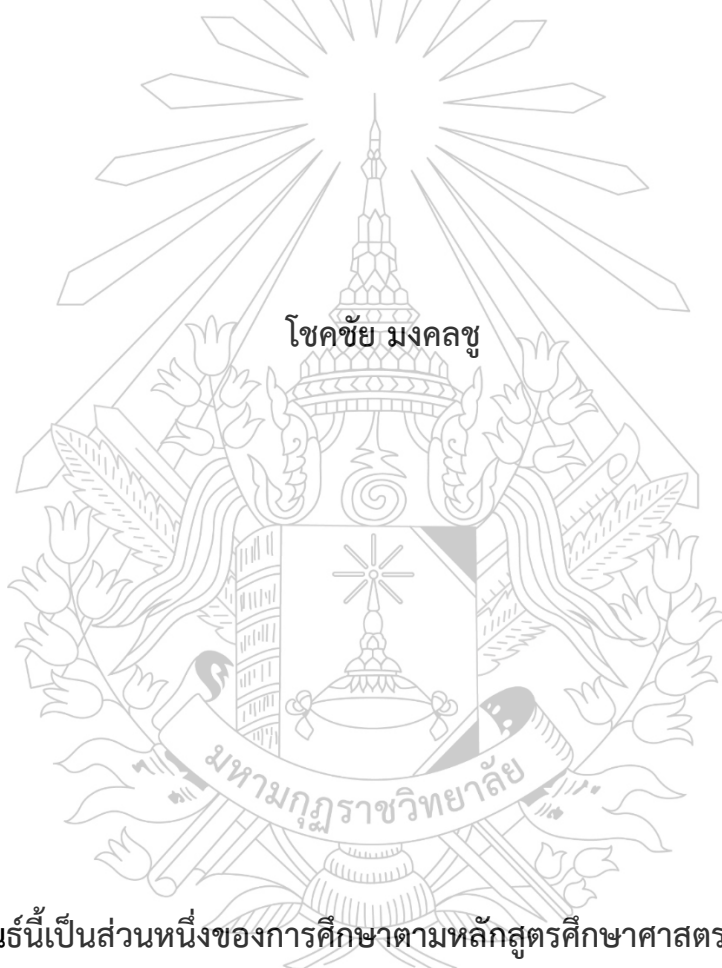




สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



โชคชัย มงคลชู

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER THE
MUNICIPAL EDUCATION OFFICE MUEANG ROI ET MUNICIPALITY ROI ED PROVINCE

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, faint watermark in the center of the page. It features a central stupa-like structure with a sunburst of rays emanating from the top. Below the stupa is a shield containing a smaller stupa and a star. The shield is flanked by two figures holding lotus flowers. A banner at the bottom of the shield contains Thai text.

CHOOKCHAI MONGKONCHU

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	โชคชัย มงคลชู
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	โชคชัย มงคลสุข
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) เท่ากับ 1.16 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ตามลำดับ

3) ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยควรกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะการใช้และการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรมและความ

ปลอดภัยทางดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและช่องทางการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล
กับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER THE MUNICIPAL EDUCATION OFFICE MUEANG ROI ET MUNICIPALITY ROI ED PROVINCE
Student's Name	CHOOKCHAI MONGKONCHU
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Theeraphat Thinsandee

This study aimed to: 1) examine the current and desirable states of digital-age competencies of school administrators under the Municipal Education Office of Roi Et Municipality, Roi Et Province; 2) assess the priority needs for developing digital-age competencies of school administrators under the Municipal Education Office of Roi Et Municipality, Roi Et Province; and 3) collect recommendations regarding digital-age competencies of school administrators under the Municipal Education Office of Roi Et Municipality, Roi Et Province. The sample consisted of 159 school administrators and teachers under the Municipal Education Office of Roi Et Municipality during the 2024 academic year. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research findings revealed that:

1) The overall current state of digital-age competencies among school administrators was at a low level, while the overall desirable state was at a high level.

2) The overall priority need index for developing digital-age competencies had a Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) of 1.16. The highest priority need was digital media creation, followed by digital communication and collaboration, digital media utilization, digital literacy and understanding, digital-age vision, and digital ethics and security.

3) Respondents recommended that school administrators continuously enhance their digital competencies by strengthening digital leadership, technology skills, digital media utilization, digital ethics and security, and collaboration through digital communication to improve the effectiveness of educational administration.

Keywords: Competencies, School Administrators, Digital Era



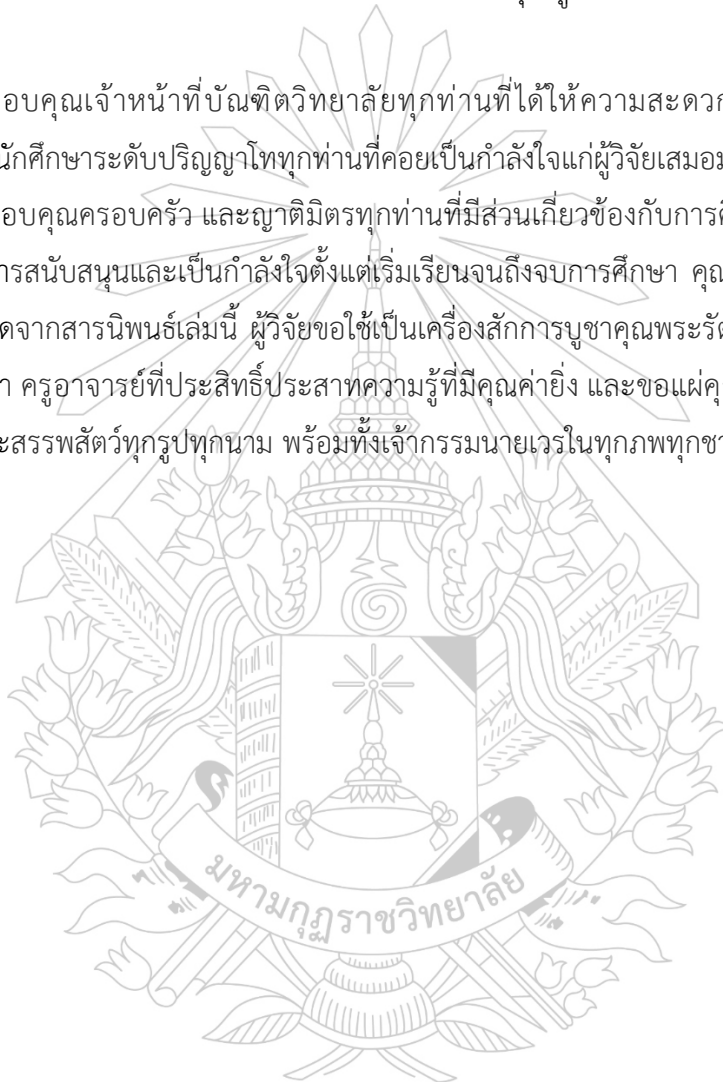
กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษา ระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษา ควบคุม ดูแลจนสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกหมู่ทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

โชคชัย มงคลชู

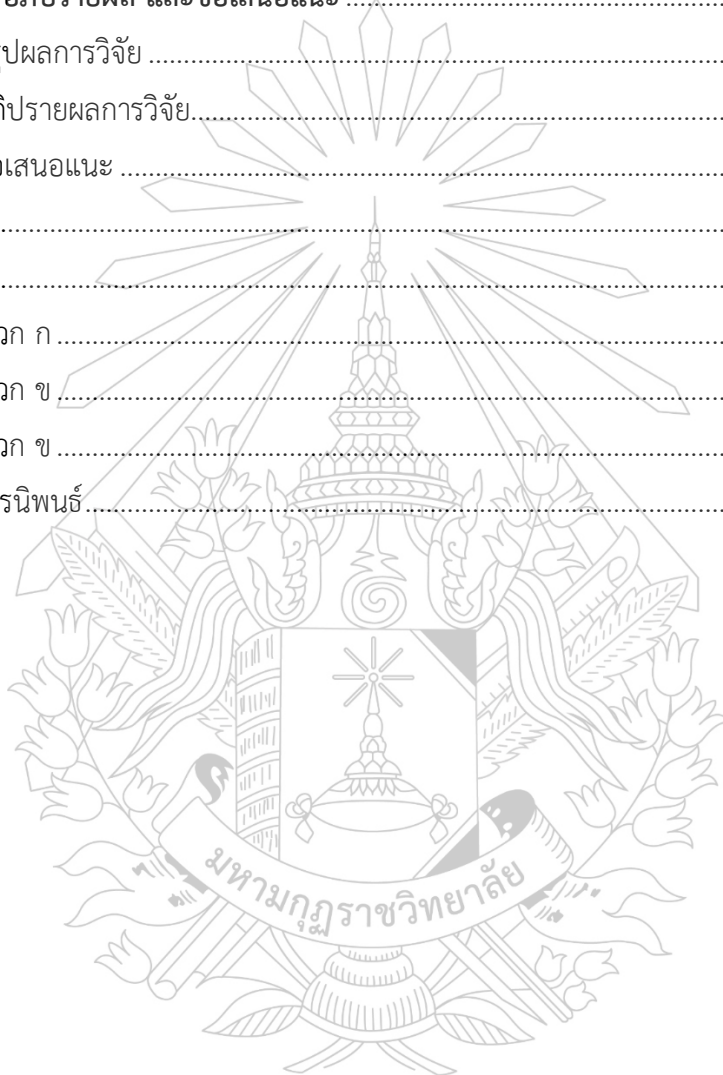


สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	7
2.2 บริบทของสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.....	49
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป.....	64

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	65
4.3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	89
4.4. ข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.....	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
5.1. สรุปผลการวิจัย	106
5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	96
5.3. ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก	140
ภาคผนวก ข	151
ภาคผนวก ข	151
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	162



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสถานศึกษา	42
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	57
ตารางที่ 3.2 การแบ่งสัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	58
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป	64
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวม	65
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์	67
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	75
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล	79
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล	82
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล	86

ตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1

เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ 89

ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2

เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา 90

ตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3

เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 90

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4

เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 91

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านวิสัยทัศน์ 91

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 92

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการใช้สื่อดิจิทัล 92

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 92

ตารางที่ 4.17

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล 93

ตารางที่ 4.18

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล 93

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	56
-------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และรูปแบบการจัดการศึกษา โดยบทบาทของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูและผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เช่น การเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน พร้อมยกระดับทักษะ ความรู้ และความชำนาญด้านสื่อดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ทั้งนี้ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2567 ได้มุ่งเน้นการปรับระบบการทำงานและการบริหารข้อมูลสู่รูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรผ่านการใช้กระบวนการทำงาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้งบประมาณทางการศึกษา ยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมาก รวมถึงการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีซึ่งต้องใช้งบประมาณสูงในการพัฒนาระบบเครือข่าย จัดหาอุปกรณ์ ซ่อมบำรุง และติดตั้งซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ขณะที่งบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน บุคลากรครู และการจัดการเรียนการสอนยังมีอยู่อย่างจำกัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลและการแข่งขันทางเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัล ความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารงาน และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของสังคม (ไอรดา นรสาร, 2566) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเปิดรับการมีส่วนร่วม มีแนวคิดเชิงพัฒนา และสามารถใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน

สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พงศ์พิพัฒน์ บัญชานนท์, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานตนเอง และวางแผนพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบนพื้นฐานของศักยภาพ และทรัพยากรขององค์กร (อาทิตยา ไสยพร, 2567) ภายใต้บริบทของยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพัฒนานตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการแข่งขันในยุคดิจิทัล (นิติ ญาณะ และคณะ, 2566)

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและให้องค์กร คณะบุคคลมีส่วนร่วมตามที่กฎหมายกำหนด มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและสถานศึกษา แต่อาจขาดความเชื่อมโยงภายในที่มีความครอบคลุมตามขั้นตอนและภาระงาน ขาดการมีระบบดิจิทัลในการติดตามงาน ขาดความต่อเนื่องในการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบดิจิทัล ขาดการจัดการระบบฐานข้อมูลโดยใช้ระบบดิจิทัล เช่น ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลด้านผลงานของโรงเรียน ตลอดจนระบบเอกสารต่าง ๆ อีกทั้งยังขาดความเสถียรของระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ภาระงานของบุคลากรครูบางกลุ่มงานมีลักษณะงานที่ทับซ้อนกัน ทำให้การรวบรวมข้อมูลลงในระบบดิจิทัล และขาดความสมบูรณ์ของการทำงานรูปแบบดิจิทัล รวมถึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลอาจทำให้ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบดิจิทัลสมัยใหม่ (เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาต่อไปในอนาคตต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัยเพื่อนำสู่การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1.2.2 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับใด และมีลำดับความสำคัญอย่างไร

1.2.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขอบเขตงานวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติงานในปี 2567 จำนวน 264 คน (เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2567) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติงานในปี 2567 จำนวน 159 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรคสื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาทำการวิจัย คือ ตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2569

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยนี้มีความชัดเจนและเป็นระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยนี้ โดยอธิบายความหมายของคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกันและสามารถตีความได้อย่างถูกต้องดังนี้

1.5.1 สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ มาเป็นองค์ความรู้หลักประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

1.5.2 ดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการสร้าง จัดเก็บ ประมวลผล แลกเปลี่ยน และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การบริหารจัดการ การเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูล สร้างสรรค์เนื้อหา สื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม

1.5.3 ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสารสนเทศ ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ การสื่อสาร และการบริหารจัดการองค์กร ทำให้บุคคลและหน่วยงานต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านระบบดิจิทัล รวมทั้งใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.5.4 สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และช่วยสร้างการมี

ส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.5.4.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง นโยบาย และวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาว เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต รวมทั้งคาดการณ์ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทันสมัย สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.5.4.2 ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม เข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเข้าใจความต้องการและสนับสนุนครูผู้สอนในการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ การรู้จักเครื่องมือและกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การวิเคราะห์และรู้เท่าทันสื่อเพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบ การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน การสร้างและบริหารพื้นที่ออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนการเรียนรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ

1.5.4.3 ด้านการใช้สื่อดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกใช้ และประยุกต์เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเลือกใช้ระบบปฏิบัติการและโปรแกรมที่เหมาะสม การสร้างสรรค์และสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ การออกแบบและบริหารพื้นที่สื่อสารออนไลน์เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง การใช้สื่อออฟไลน์และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง การติดตั้งและใช้งานแอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการบูรณาการ ICT กับการประเมินผลการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4.4 ด้านการสร้างสรรคสื่อดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการออกแบบ สร้าง ปรับแต่ง และบริหารสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนางาน

ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของห้องเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสื่อร่วมกัน และกำหนดมาตรฐาน แนวทาง และคุณภาพของสื่อดิจิทัลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

1.5.4.5 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ ปลอดภัย และสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงคำนึงถึงจริยธรรมและการพัฒนาของผู้เรียน ผู้บริหารสามารถสร้างระเบียบและวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรดิจิทัลภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ควบคุมการสร้างและคัดกรองสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับความเสี่ยงและภัยคุกคามทางเทคโนโลยี มีช่องทางสำหรับแจ้งปัญหา และตรวจสอบข้อร้องเรียน รวมถึงประยุกต์ใช้ความรู้ด้านจริยธรรม กฎหมาย และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เป็นกรอบในการบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย

1.5.4.6 ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและบริหารกลยุทธ์การสื่อสาร รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกและชุมชนโดยรอบ ผ่านการประยุกต์ใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดหาและบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบปฏิบัติการได้อย่างรอบคอบ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ห้องสมุดออนไลน์ คลังสื่อการเรียนรู้ และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ส่วนบุคคล พร้อมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เรียนเสนอแนวคิดและรูปแบบสื่อที่หลากหลาย เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในทุกมิติ

1.5.5 เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามประกาศกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง 2) โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม 3) โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ 4) โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร 5) โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า (โรงเรียนกีฬาท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด) 6) โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน และ 7) โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.7 เพศ หมายถึง รูปแบบทางกายภาพของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านร่างกาย ความชอบตลอดจนสถานะทางสังคม ในที่นี้ประกอบด้วยเพศชาย และหญิง

1.5.8 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.9 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดปฏิบัติหน้าที่อยู่ ประกอบด้วย 3 ขนาด ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน) 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) และ 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คนขึ้นไป)

1.5.10 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยหากปฏิบัติงานใดงานหนึ่งมาเป็นระยะเวลายาวนานเพียงใด จะยิ่งทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้นเท่านั้น ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนกำหนดนโยบาย และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรม การพัฒนาศักยภาพ และการเสริมสร้างสมรรถนะด้านดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.6.3 สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดและสถานศึกษาในสังกัดสามารถนำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ปรับปรุง หรือกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการ
บริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 บริบทของสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของสมรรถนะจากนักวิชาการหลากหลายท่าน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแต่ละคนจากความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยให้นิยามของสมรรถนะไว้คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

อัญญา หล่อตระกูล (2557) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบหลักใหญ่ๆ คือ ความรู้ทักษะความสามารถ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ

อัญชลี หมอแพทย์ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถส่วนบุคคลที่จะช่วยให้การทำงานเกิดความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงตามมาตรฐานของหน่วยงาน หรือองค์การ

อัญญา พยัคฆ์เกษม (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่มองเห็นได้ง่าย ได้แก่ ทักษะ และความรู้ และส่วนที่มองเห็นได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพพจน์ และอุปนิสัยใจคอ กล่าวได้ว่า สมรรถนะซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหาร

เพื่อที่จะดึงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคคลนั้นมาใช้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้นๆ ให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไป

กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สมรรถนะเกิดจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิก แรงจูงใจ และบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้และพัฒนาได้

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกัน จนทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ขจรศักดิ์ ศรีรัมย์ (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน หรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

อัครศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติบังคับที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพราะถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กรที่สามารถช่วยให้พนักงานทำงานในองค์กรได้ตลอดอาชีพ ขณะเดียวกันต้องพัฒนาบุคลากรที่ขาดความสามารถในการแข่งขันหลักหรือถ้าผลิตแล้วแต่ไม่ปรับปรุงก็อาจกล่าวได้ว่าพนักงานคนนั้นปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ยาก

สุนิดา พินิจการ (2559) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

เบญจพร วาทิกานท์ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างของผลงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสังเกตได้ด้วยการมอง และสามารถพัฒนาหรือยกระดับมาตรฐานได้

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ส่วนคุณลักษณะ เฉพาะ มโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้น คือการกระทำหรือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ ดีกว่าผู้อื่น

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกเชิง พฤติกรรม โดยการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทขององค์การ สังคม และวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ในการทำงาน

อาราพิต หัตถนิ (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการ และเทคนิคไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งทัศนคติ ความรู้ และทักษะของแต่ละบุคคล ที่ สามารถสังเกตได้โดยการมอง และสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นตาม ความจำเป็น ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด

กษาพัชญ์ โหนะ (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ วัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับจากภายในตัว บุคคลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ

ธีระพล เจริญสุข (2564) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคนที่ ทำงานได้ตามความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ฐกร พฤติปุณณ (2564) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะ หรือพฤติกรรมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น แล้วทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อที่สามารถผลักดัน ให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือแสดงออกในระหว่างปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้

สุนันที สุขสวัสดิ์ และคณะ (2567) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร

สรณบดีนทร์ ประสารทรัพย์ (2568) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานหรือการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถที่บุคคลต้องมีเพื่อให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งจะมี ความรู้ความสามารถในการนำความรู้ของตนเองมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน โดยเน้นการนำความรู้ และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดเป็นผลงานที่มีคุณภาพสูงสุด

McClelland (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของตัวบุคคลที่ นำตัวชี้วัด เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และอื่นๆมาใช้ในการสร้างความสำเร็จในการสร้างผลงาน ซึ่งอาศัยไหวพริบปฏิภาณในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เหล่านั้นให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด

Robertson Callinan & Bartram (2002) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เกินกว่าปกติ อาจเกิดจากอุปนิสัย แรงจูงใจ ทักษะเอกลักษณ์เฉพาะตน บทบาททางสังคมหรือแหล่งรวมของความรู้ที่นำมาใช้

David (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีเป็นลักษณะสำคัญ หรือ คุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น ทักษะความสามารถ ความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ วิธีการคิด มุมมอง ตลอดจนความสามารถในการนำทักษะที่ตนมีมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมากที่สุด

Hellriegel Jackson and Slocum (2005) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบ ของการประยุกต์ใช้ความรู้ พฤติกรรม ทักษะความสามารถ และคุณสมบัติสำคัญที่บุคคลมีในตนเองมา ใช้ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

McLean (2015) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ มาเป็นองค์ความรู้หลักประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง และแก้ปัญหาได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ทบทวนองค์ประกอบของสมรรถนะจากนักวิชาการหลากหลายท่าน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแต่ละคนจากองค์ประกอบของสมรรถนะจากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยให้องค์ประกอบของสมรรถนะไว้คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

McClelland (1973) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ร่วมกันเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง David C. McClelland ได้ อธิบายไว้ว่าสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น
- 2) ทักษะ (Skill) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลได้ฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญและกระทำได้ดี เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในการออกสร้างและออกแบบโปรแกรม ทักษะด้านการแพทย์และพยาบาลในการรักษา เป็นต้น
- 3) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ค่านิยม และทัศนคติ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)
- 4) อุปนิสัย (Trait) ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลคือสิ่งที่อธิบายคนนั้นเช่นว่าเขาเชื่อถือได้และน่าเชื่อถือหรือไม่หรือว่าเขาเป็นผู้นำหรือไม่ก็ตาม
- 5) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของตนเอง แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจภายใน เช่น ผู้ที่มุ่งมั่นในความสำเร็จ มักตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และพยายามปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนอยู่เสมอ

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่เป็นองค์ประกอบสมรรถนะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานจะเป็นสิ่งที่ฝังลึก และมีความคงทนจนเป็นส่วนหนึ่งของ

บุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ รวมทั้งจะใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ และพฤติกรรมการทำงาน คุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวประกอบด้วย

1) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เจตคติ ค่านิยม จินตนาการส่วนบุคคล เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง หลักแนวความคิดต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูล ความรู้ความเข้าใจที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

3) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะในการใช้ Software ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทำได้ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

4) แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือทางเลือกในการแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา

5) อุปนิสัย (Trait) เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคลและการเลี้ยงดูรวมถึงลักษณะนิสัยเช่นความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์การควบคุมอารมณ์ภายใต้ความเครียด

McClelland (1993) ได้ทำการอธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ในรูปแบบของโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยจำแนกออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจด้วยตนเองมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ

2) ด้านทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่ได้จากพรสวรรค์ หรือการฝึกฝนเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น

4) ด้านภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) คือ ทักษะคิต ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน

5) ด้านลักษณะนิสัย (Traits) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ตลอดจนความเคยชินที่ทำเป็นประจำซ้ำเดิมจนเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย

6) ด้านแรงผลักดันจากภายใน (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล

Zwell (2000) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (task achievement competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1.1) การมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation)
- 1.2) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance)
- 1.3) อิทธิพล (Influence)
- 1.4) ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 1.5) ประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency)
- 1.6) ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 1.7) นวัตกรรม (Innovation)
- 1.8) ความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality)
- 1.9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
- 1.10) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise)

2) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภทนี้ สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ได้แก่

- 2.1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 2.2) การมุ่งในการบริการ (Service Orientation)
- 2.3) การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness)
- 2.4) ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational Savvy)
- 2.5) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)
- 2.6) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution)
- 2.7) ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication)
- 2.8) ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross- Cultural Sensitivity)

3) สมรรถนะด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies) เป็นความสามารถของคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลที่สามารถสะท้อนให้เห็นในรูปแบบของคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อความรู้สึกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการระบุดำเนินการของตนเอง ประกอบด้วย

- 3.1) ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth)
- 3.2) การพัฒนาตนเอง (Self - Development)
- 3.3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness)

- 3.4) คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality)
- 3.5) การจัดการความเครียด (Stress Management)
- 3.6) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 3.7) ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงานหลักที่สำคัญคือ การจัดการโครงการ การนิเทศพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน ประกอบด้วย

- 4.1) การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork)
- 4.2) การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others)
- 4.3) การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)
- 4.4) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)

5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นความเป็นผู้นำคือความสามารถหลักที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้บุคคลสามารถนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายหลักวิสัยทัศน์และพันธกิจ ประกอบด้วย

- 5.1) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
- 5.2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
- 5.3) การให้ความสนใจในการประกอบการ (Entrepreneurial Orientation)
- 5.4) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- 5.5) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment)
- 5.6) การสร้างจุดรวม (Establishing Focus)
- 5.7) วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, and Value)

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจนตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง มีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูล โดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสม รวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมทั้งติดตามและประเมินผลโครงการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน เกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้ โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการ การควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

5) สมรรถนะในการรับรู้โลกาภิวัตน์ (Global Awareness Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก และผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืนปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง (Self-Management Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รู้บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะล้วนประกอบไปด้วยการพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม การสร้างสรรค์การทำงาน การทำงานด้วยเหตุและผลอย่างสร้างสรรค์ และการใช้งานทรัพยากรที่มีอย่างสมเหตุสมผล

2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน
- 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- 3) เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ

อนงลาภ สุทธินันท์ (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะ และความสามารถทั่วไปมีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ส่วนที่คล้ายคลึงกันได้แก่ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและทักษะการทำงาน ส่วนต่าง ๆ รวมถึงศักยภาพส่วนบุคคลอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงานตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสมในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลที่ต้องกำหนดความสามารถในการทำงาน ได้แก่

- 1) สมรรถนะ คือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
- 2) เป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา หรือโยกย้ายบุคลากร
- 3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
- 4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
- 6) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2559) ได้กล่าวถึง การแข่งขันในโลกปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงขึ้น โดยการที่พัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาสั้นๆ จำเป็นต้องมีแนวคิดหรือเครื่องมือที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกแผนก และทุกภาคส่วน สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงานและการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ช่วยในการคัดเลือกและคัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะนิสัย ความรู้ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร ช่วยให้พนักงานรู้

ระดับความสามารถของตนเอง และสิ่งที่ควรพัฒนา เพื่อช่วยให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น สมรรถนะสามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวเองหรือเพราะโอกาสและพรหมลิขิต ช่วยหล่อหลอมและตกผลึกแนวคิดเรื่องสมรรถนะและทิศทางสมรรถนะขององค์กรให้ดีขึ้น เพราะหากทุกคนปรับสมรรถนะให้ตรงกับผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการตลอดเวลาจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ในระยะยาว เช่น เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรสามารถบูรณาการสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์เข้ากับองค์กรของตนเองได้โดยเฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ซึ่งสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
- 4) ช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก (KPI) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพราะขีดความสามารถจะระบุขีดความสามารถที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายตาม KPI
- 5) การป้องกันประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับโชคเพียงอย่างเดียว เช่น แม้พนักงานขายจะไม่ใช้ความพยายามในการทำงานมากนัก แต่พนักงานขายก็สามารถทำยอดขายได้เกินเป้าหมาย แต่ด้วยความต้องการของตลาดที่สูง ยอดขายจึงเติบโตขึ้นเองโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก อย่างไรก็ตาม หากมีการวัดผลการปฏิบัติงานก็สามารถตรวจสอบได้ว่าความสำเร็จของพนักงานเกิดจากโชคหรือความสามารถของตนเอง
- 6) ช่วยหล่อหลอมองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เพราะหากทุกคนปรับเปลี่ยนการทำงานให้ตรงกับงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาในระยะยาวจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีผลการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงขึ้น เช่น เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสำเร็จจากการทำงานมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดลง ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างชัดเจน

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2562) ได้จำแนกสมรรถนะได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว

3) สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถหลักที่บุคคลต้องมีหรือสามารถทำได้ เช่น เลขานุการสำนักงานต้องมีความสามารถหลัก เช่น สามารถใช้คอมพิวเตอร์และสื่อสารได้ดี หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีความสามารถในการแข่งขันหลัก เช่น การสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลตามความรับผิดชอบ ตำแหน่ง และหน้าที่อาจจะเหมือนกันได้ แต่ความสามารถตามหน้าที่จะแตกต่างกัน เช่น บุคลากรตำแหน่งหน้าที่เดียวกับบุคลากรทางการศึกษา แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลทำสถิติ บางคนมีความสามารถด้านการเงิน เป็นต้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 6 องค์ประกอบสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับความรู้ คือ ความเข้าใจในองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) ระดับทักษะ คือ การสั่งสมองค์ความรู้ประสบการณ์จนเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว

3) สมรรถนะเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

Bryant & Poustie (2016, อ้างถึงใน จิระ หงส์ดารมภ์, 2556) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral Competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคล

ที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2557) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกภาพหรือการแสดงพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์กรโดยรวม หากพนักงานทุกคนในองค์กรมีความสามารถดังกล่าวก็จะมีบทบาทในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ความสามารถดังกล่าวถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถในการจัดการเป็นความสามารถที่สามารถได้รับในระดับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ (ตามบทบาทหน้าที่) ตลอดจนตำแหน่งผู้บริหาร บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ความตระหนักในต้นทุน การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เป็นต้น

3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่สะท้อนถึงความรู้ทักษะและลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น วิศวกรไฟฟ้า ควรมีความรู้ด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรมีความรู้ด้านการบัญชี ความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างความสามารถในการทำงานจะแตกต่างกันไปตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกว่าความสามารถในการทำงานหรือความสามารถในการทำงานหรือความสามารถทางเทคนิค

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2558) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้พื้นฐานหรือทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อจะสามารถทำงานของตนได้ เช่น ความสามารถในการอ่าน พูด หรือเขียน ความสามารถเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ผลงานของบุคคลนั้นแตกต่างจากผลงานของผู้อื่น หรือทำให้ผลงานของบุคคลนั้นดีกว่าผลงานของผู้อื่น ดังนั้น นักวิชาการบางคนจึงเชื่อว่าความรู้พื้นฐานและทักษะเหล่านี้ไม่ถือเป็นความสามารถ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานหรือเหนือกว่าส่วนรวม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างชัดเจน ความสามารถกลุ่มนี้เน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ทั้งค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ มาช่วยสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ส่งผลให้นักวิชาการหลายคนสนใจความสามารถกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาภายในตัวบุคคลได้

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2559) ได้กล่าวถึง สมรรถนะแบ่งออกเป็นความสามารถหลักซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อลักษณะส่วนบุคคลและนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวมและจะช่วยสนับสนุนองค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของตน ความสามารถอีกอย่างหนึ่งคือความสามารถในการทำงานซึ่งหมายความว่าลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลสะท้อนถึงความรู้ทักษะทัศนคติและความสามารถของบุคคลตามความรับผิดชอบของตน

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรนั้นมียู่ทุกคนเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2) สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

จิระ หงส์ดารมภ์ (2559) ได้กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational Competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-Added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM: Total Quality Management) และ Six Sigma เป็นต้น

3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย (People Skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4) สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial Competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good Ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive Ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save Failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk Management)

5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and Global Competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้

ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น

อาราฟัต หัตหนิ (2562) ได้กล่าวถึง ประเภทสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานของทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ซึ่งสมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด หรือผลักดัน (Driver) ให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในงานที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ

3) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น

4) สมรรถนะการบริหารเป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหารที่มีอยู่ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน แต่จะแตกต่างกันไปตามหน้าที่และบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการมีภาวะผู้นำ การวางแผนที่ดี การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งจะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกได้ตามลักษณะของการทำงาน เช่น การบริการ สมรรถนะส่วนบุคคล ลักษณะนิสัย ลักษณะของรูปแบบการทำงาน หรือตำแหน่งงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป

2.1.5 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแต่ละคนจากความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

ถวิล อรัญเวศ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้รับตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการทำงานให้กับบุคลากรทางการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายที่สำคัญและใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทั้งของภาครัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้รับข้าราชการครู และเป็นบุคลากรทางการศึกษามีตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล กำกับ การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างอิสระ แต่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2.1.6 หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

ถวิล อรัญเวศ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีอาชีพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาด กล้าตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ หรือพิจารณาสิ่งการต้องเป็นคนสุขุม มีความรอบคอบ ใช้เหตุและผลในการประกอบการตัดสินใจ

2) ผู้บริหารต้องสามารถติดตามข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ หรือกล่าวคือ ผู้บริหารต้องทันต่อโลกต้องสามารถค้นหาข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถเข้าถึงประเด็นที่เกิดขึ้นในสังคม และสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองเสมอ พยายามเพิ่มมุมมองที่กว้างขึ้น ไม่ยึดตามความเชื่อของตนเองอย่างเดียว แต่รับฟังความคิดเห็นจากหลากหลายมุมมอง เพื่อให้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนงานได้อย่างครอบคลุม และมีประโยชน์ต่ออนาคตอีกด้วย

4) ซื่อสัตย์และสรรค์สร้างผลงาน นอกจากความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณธรรมแล้วผู้บริหารยังจะต้องพยายามสรรค์สร้างผลงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอและนำมาเผยแพร่ผ่านสื่อเทคโนโลยี และสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ และเว็บไซต์

5) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประสานงานกับทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรหรือ บุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธีโดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน

6) คิดสรรค์สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารจะต้องคิดหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

7) จูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูงประเมนผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชื่นชม ให้รางวัลหรือให้บำเหน็จต่อความดีความชอบแต่ละคน เพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บัญชาได้อย่างเท่าเทียมกัน และครอบคลุม ไม่มีความลำเอียง หรือเลือกปฏิบัติ

8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสงบสุข ไม่หนีปัญหาและไม่สะสมปัญหาไว้ให้พอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ

9) ผู้บริหารจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่เคร่งเกินไป หรือไม่อ่อนเกินไป ต้องดำเนินการตามความเหมาะสม และเป็นกลาง แต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดและฉับไวเพื่อจัดการกับปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างรวดเร็ว

10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายโดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

พระราชกฤษฎีกา ส.ร.ว. ๖๖๖๖ และกฤษฎีกา ร.ก.ว. ๖๖๖๖ (๒๕๖๒) ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ โดยแบ่งเป็น ๕ ด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ มีการวางแผนและสรุปผลการดำเนินงานทุกปีการศึกษา

๒) ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดของครู บุคลากร คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ และมอบหมายงานตามความถนัด หรือความรู้ความสามารถจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย

๓) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโรงเรียนให้สะอาดและปลอดภัยอยู่เสมอ

๔) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้วยความเป็นแบบกัลยาณมิตรและมีการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน

๕) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมร่วมกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อดำเนิน

ระบบงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการแสดงออก กล้าคิด กล้าทำ และมีความเป็นผู้นำ

สงบ อินทรมณี (2562) ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าและประโยชน์เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีแผนการจัดการที่มีระบบ มีโครงสร้าง มีการวางโครงสร้างพื้นฐานทั้งสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับและจูงใจให้ครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครองใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน

- 4) ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตนเองเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

- 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควบคุม ดูแลการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูและการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ของครูและผู้เรียน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การวางแผนการบริหารจัดการเรียนการสอน การขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กร การให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรอย่างอบอุ่น ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร และสามารถบริการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

2.1.7 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแต่ละคนจากความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

พิชามณัฐ ลาวชัย (2562) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานทางด้านการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารมาใช้ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นไป

ตามมาตรฐาน และมีความสามารถในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำ ลักษณะนิสัย แนวความคิด ตลอดจนไหวพริบปฏิภาณในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปยังเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

วิชา สัทธิดัง และสมใจ สืบเสาะ (2565) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ คุณสมบัติเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันเป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพที่สุด

อัญชลี ไหมทอง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปมีความสามารถในการนำความรู้ คุณสมบัติ ทักษะมาเป็นประยุกต์ใช้ร่วมกับมุมมอง ทักษะคิด ความเชื่อเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน จนสามารถบริหารจัดการ และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงอย่างได้ผลสูงสุด

สุนันท์นี สุขสวัสดิ์ และคณะ (2567) อธิบายว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งแสดงออกผ่านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อันเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพสูงสุด

สรณบดีนทร์ ประสารทรัพย์ (2568) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปในการประยุกต์ใช้ความรู้ คุณสมบัติ และทักษะร่วมกับมุมมอง ทักษะคิด และความเชื่อที่เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพในการบูรณาการความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ตลอดจนทัศนคติในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้องค์ความรู้ในการเชื่อมโยงบุคลากร ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดผลเชิงบวกได้มากที่สุด

2.1.8 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

สุวิมล มธฺรุต กิตติ รัตนราช และอนันต์ อุปสอด (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้เกิดระบบการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล 4.0 นั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม และทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร และการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ นอกจากนี้ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้นำ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียนบทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายในบทบาทในการกำหนดตาราง บทบาทในการจ้างผู้สอนใหม่ บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์และบทบาทในการมอบหมายงาน โดยบทบาทดังกล่าวถือได้ว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรม ที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและเป็นไปเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่

จันทิมา ประสงค์มณี (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อมั่นนำพาบุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือกันดำเนินงานส่งผลต่อการบริหารงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพชยนต์ อ่อนช้อย (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารการศึกษาผ่านกระบวนการวางแผน การตัดสินใจและการใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยมองสมาชิกด้วยทัศนคติเชิงบวกกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ขยายความคิดให้คนยอมรับยอมรับปฏิบัติตามมีการให้กำลังใจกับทุกคนและสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวางเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา โรงเรียนสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งมก่ให้เกิดความเชื่อมั่นต่อความพยายามในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากโรงเรียนสู่เขตพื้นที่และไปสู่ระบบการศึกษาที่กว้างขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารการศึกษาผ่านกระบวนการวางแผนการตัดสินใจและการใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยมองสมาชิกด้วยทัศนคติเชิงบวกส่งเสริมให้สมาชิกมีความพยายามพัฒนาตนเองมากขึ้น และผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและทักษะด้านภาษา เพื่อการสื่อสารและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติและสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง

มีบทบาทที่สำคัญ เช่น การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้บทบาทดังกล่าวถือได้ว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ และสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับ ยอมรับปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

2.1.9 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล เป็นการใช้เพื่อการสืบค้นข้อมูลเว็บไซต์และแหล่งข้อมูลออนไลน์บนเครือข่าย ใช้เพื่อการเรียนผ่านหลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ (Online Course) เป็นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เรียนรู้จากโซเชียล เครือข่ายออนไลน์ ทั้งการเรียนแบบกลุ่ม หรือการเรียนด้วยตนเอง รวบรวมข่าวสาร และแบ่งปันข่าวสารให้ผู้อื่น ทำงานเอกสาร นำเสนอ สร้างเนื้อหาและความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอ แอปพลิเคชัน แล้วเผยแพร่แบ่งปันแก่ผู้อื่นได้ ใช้เป็นเครื่องมือในการสรุปความคิด รวบรวมหรือนำเสนอแผนผังความคิด ใช้เพื่ออธิบายเรื่องราวด้วยการสร้างบล็อกส่วนตัว ใช้เพื่อรับส่งข้อความผ่านอีเมล (email) ใช้เพื่อการจัดเก็บสำรองข้อมูลในรูปแบบไฟล์บนระบบคลาวด์ ใช้เพื่อจัดงานส่วนบุคคล พัฒนาผลงานของตนเอง และใช้อำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของตัวเองได้

2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความเข้าใจว่าบุคคลเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคเนื้อหาของสื่อ และความเข้าใจถึงผลการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งนี้ทำให้ความสามารถเพื่อการรู้เท่าทันสื่อทุกวันนี้ รวมถึงการคิดพิจารณาทักษะการสื่อสารและการจัดการข้อมูลที่สะท้อนถึงความต้องการและข้อเท็จจริงของวัฒนธรรมของดิจิทัล

3) การสร้างสรรค์ดิจิทัล คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สารสนเทศด้วยดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเข้าถึงดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายเป็นการทำเพื่อแสดงที่ตั้งและการได้มาของแหล่งทรัพยากรดิจิทัลที่กำหนด

ชัชฎาภรณ์ แหวนเงิน และคณะ (2566) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ว่าประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ช่องทางดิจิทัลที่หลากหลายในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เช่น การติดตามผ่าน Zoom และ Google Meet การใช้ดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร และตอบสนองต่อความต้องการของ

ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์งาน การวางแผนและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านการบริการที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ E-Office เพื่อให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook Line Website Zoom Google Meet และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุข เช่น การติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะรวบรวม สังเคราะห์องค์ความรู้และข้อมูล จัดหมวดหมู่ และอัปเดต เช่น การสร้างข้อมูลนักเรียนรายบุคคลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูในสถานศึกษาผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผ่านชีวิตประจำวันและสื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กร

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจะสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความรักให้แก่บุคลากรในองค์กร ประการที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอปพลิเคชัน Line, Facebook และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมกำลังใจ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google Docs, Google Drive

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล โดยแบ่งได้เป็น 7 ด้าน

1) ความเข้าใจและใช้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

2) การควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล หลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลและการปฏิบัติวิชาชีพ การกำหนดประเด็นตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ และหลักปฏิบัติดิจิทัล การจัดการกับข้อมูล

ได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจรรย์ญาณ

3) การใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถในการคัดสรรเลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล โดยผู้บริหารสามารถเลือกใช้ดิจิทัลที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารและการใช้ความร่วมมือระหว่างองค์กร การพัฒนาซอฟต์แวร์และการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร และการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้กับบุคลากร

4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการให้บริการโดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการเพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์คุณภาพงานบริการ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัลและการทำงานร่วมกัน และสร้างนวัตกรรมการทำงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5) การบริหารกลยุทธ์และวิสัยทัศน์การบริหาร หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในด้านการสร้างบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรดิจิทัล กำหนดกระบวนการงานให้สอดคล้องกับนโยบาย และกลยุทธ์การวางแผนโครงการ และพัฒนาแผนงานขององค์กร และการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมทำงานกับผู้อื่น

6) ผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิติของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสารเชิงใจและเจรจาต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่างการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากร โดยการพัฒนาการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีในการทำงาน การพัฒนาและสร้างเสริมทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร การผลักดันส่งเสริม เสริมแรงและสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงาน

7) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในมิติของการสร้างบริหารการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การเชื่อมโยงเครือข่ายสัมพันธ์การทำงานกับหน่วยงาน

อื่น การเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการเป็น
นวัตกรรม และพลเมืองดิจิทัล

อภิสิทธิ์ กองแก้ว (2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงพฤติกรรมออกมาในการบริหาร
จัดการสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับยุคดิจิทัลมาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจาก
สถานศึกษาอื่นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารที่
ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน คิด
วิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสามารถ
ของครูในการมอบหมายงาน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์การ
พัฒนาบุคลากร นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการตอบสนอง
วิสัยทัศน์และนโยบายต่าง ๆ และใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการสร้างนวัตกรรมแก้ปัญหา
และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีทางดิจิทัล คือ การเป็นผู้นำทีมในการบริหารงานใน
สถานศึกษา กระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง
เหมาะสม เป็นต้นแบบในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้เครื่องมือดิจิทัลใน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความตระหนัก
และจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนชอบด้วยกฎหมาย

3) ด้านการใช้ทรัพยากรสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา คือ การใช้แหล่งข้อมูล
สารสนเทศมาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง สามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ร่วมกันในการบริหารจัดการ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้รับบริการผ่านอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้าง
ปฏิสัมพันธ์กับครูเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เข้าใจความต้องการของครูแต่ละช่วงวัย
ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
อย่างอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความ
รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) ด้านการติดตามกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ คือ ตรวจสอบควบคุม และประเมิน
การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเหมาะสมกับ
สถานการณ์และความต้องการของโลกปัจจุบัน ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ

ติดตามการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และให้ผลสะท้อนข้อมูลย้อนกลับในการส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้จัดแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล จัดสรรทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี ให้สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อกระตุ้นให้ครูได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะทางดิจิทัล ในการการพัฒนาศักยภาพสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ากับการทำงานมากยิ่งขึ้น

7) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีบริหารจัดการศึกษา คือ การรู้เท่าทันสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสร้างประโยชน์ บูรณาการความรู้ที่หลากหลายสาขาวิชา แล้วนำมาใช้ในการบริหารงาน และนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ให้ครูในการใช้เทคโนโลยีปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่สถานศึกษา

เพชรรัตน์ สาพิมาน และศิริพงษ์ เคาภายน (2567) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตามหลักการแนวคิดนี้จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ด้านการใช้ดิจิทัล เป็นกระบวนการบูรณาการ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ วิธีดำเนินการ แนวคิด เครื่องมือ และอุปกรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา และการนำไปใช้

2) ด้านการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ คือ การเรียนรู้พัฒนาตนเอง ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ หมายถึงความสนใจอยากเรียนรู้ อยากตั้งคำถาม ความอดกลั้น (Tolerance) เปิดรับมุมมองใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์

3) ด้านการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงคือ “อยู่รอดอยู่ดี” โดยมีหลักการรู้เท่าทัน คือ 1) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 2) รู้เท่าทันชีวิต 3) รู้เท่าทันใจตนเอง 4) รู้เท่าทันมนุษย์ด้วยกัน และ 5) รู้เท่าทันการต้องมีคุณค่าของมนุษย์

4) ด้านการให้บริการ และประชาสัมพันธ์สื่อสารสนเทศ คือ การให้บริการและประชาสัมพันธ์สารสนเทศ คือ การกระทำที่คอยอำนวยความสะดวกสบาย รวดเร็วหรือช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้อเฟื้อแผ่ด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการประทับใจ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิก โดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ายุคก่อน มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน เช่น การเข้าใจธุรกิจในอนาคตซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องทำ

การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเมื่อผู้กำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรต้องทำการปรับตัว และพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

2) ด้านการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคน ทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook Line IG เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร้าแรงในงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันที ทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์อย่างน้อยการมีภาษา และแนวคิดจะช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำองค์กรได้แสดงความคิดเห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญา คือ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้การการคิด การแก้ไขปัญหา การตั้งสมมติฐาน การมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่างมีระบบมากขึ้น การกระตุ้นทางปัญญาศาบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรได้พบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากองค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กร เกิดความตระหนักและขจัดปัญหาที่พบหรือทำการพาองค์กร ออกจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) การเป็นภาวะผู้นำแบบสนับสนุนนั้น ต้องมีการเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและในส่วนอื่น การให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรือการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน (Personal recognition) การให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำได้ให้ความสำคัญจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมีศักยภาพในวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพของพนักงาน โดยการให้ความใส่ใจและในทั้งการให้รางวัล และสุดท้ายการมีสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญ

6) ด้านความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการเสนอแนวทาง เพื่อให้การทำงานของทุกช่วงวัยมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคของช่องว่างระหว่างวัย

ทำงานได้ตั้งนี้การเรียนรู้พฤติกรรม (Learning behaviors) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการให้รางวัล (Reward)

ชุดิมา พรหมผุย (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำในยุคดิจิทัลมีดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (Vision on Digital Technology) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของโลกยุคดิจิทัลเทคโนโลยี
- 2) การปรับตัว (Adaptation) ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารการศึกษา
- 3) ต้นแบบที่ดี (Role Model) เป็นต้นแบบที่ดีในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ในการบริหารงาน และเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้าสู่ห้องเรียน นำไปใช้ในการออกแบบในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
- 4) วิจัยและพัฒนา (Research and Development) การดำเนินการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
- 5) การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking) สามารถคิดวิเคราะห์และความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในทางการศึกษา
- 6) บูรณาการความรู้ (Knowledge Integration) บูรณาการความรู้ที่หลากหลายสาขาวิชา มาใช้ในการบริหารการศึกษา
- 7) ผู้นำทีม (Team Leader) เป็นผู้นำทีมการบริหารงานสามารถประสานการทำงานของแต่ละบุคคลให้ร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) การสร้างเครือข่าย (Networking) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อการดำเนินงานในการสื่อสารแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกัน
- 9) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder) ใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการบริหารสถานศึกษา
- 10) ประสานพลังความต่าง (Synergize) ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนสามารถดึงจุดเด่นของแต่ละบุคคลออกมา เพื่อนำมาผนึกกำลังประสานการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของสถาบัน
- 11) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Digital Age Learning Culture) เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ และจัดแหล่งเรียนรู้แบบดิจิทัลให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

12) การประเมิน (Evaluating) มีการประเมินการทำงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานในระดับสากล

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลว่าประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน บริหารงานให้มีคุณภาพ ความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นหาคำความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวัดและประเมินผลของงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานและตรงตามวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทำงานด้วยความยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากร เสริมแรง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นบุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถของบุคลากรในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สรุปลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้มีความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) การคิดเชิงระบบ เหตุผล และคิดแบบสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุมีผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็น ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผลด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

4) การสื่อสาร และการโน้มน้าว หมายถึง มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยีได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยาท่าทางการแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรในองค์กร เห็น

คล้ายตาม ยอมรับ และและสนับสนุนความคิด เจริญลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

5) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ๆ และเป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักขององค์กรให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

6) การใช้งานดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีเทคนิควิธีการในการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ใช้ระบบดิจิทัลในการสร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและปฏิบัติตาม และมีความสามารถประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

Ketia et al (2017) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้ทางไกลของนักเรียน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสามารถในการรู้ดิจิทัล (Functional Digital Literacy) คือ ความจำเป็นในการเรียนรู้เทคโนโลยีการอ่าน และการเขียน เพื่อเข้าถึงความรู้ดิจิทัลและความรู้เสมือนจริง ประกอบด้วยความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน

2) การรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Digital Literacy) เกี่ยวข้องกับการวิจัย การประเมิน การไตร่ตรอง และความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณของข้อมูลที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย ชุดของความรู้ ซึ่งได้แก่ ข้อมูลมูลตมิตเดียว การสื่อสาร และการคำนวณ ประกอบด้วยความสามารถต่าง ๆ เช่น การสื่อสารและการจัดการข้อมูลในเครือข่าย

3) ความคล่องแคล่วทางดิจิทัล (Digital Fluency) เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่รู้สึกเหมือนเป็นผู้มีส่วนร่วมทางดิจิทัลในความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความคล่องแคล่วไม่เพียงแต่ช่วยให้ใช้งานได้ แต่ยังสร้างและผลิตเนื้อหา/วัสดุได้อีกด้วย ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างและพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล การจัดการโปรไฟล์เสมือน และการเข้าร่วมออนไลน์

Mannila et al. (2018) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ความสามารถในการรับรู้ข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการค้นหาข้อมูลโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมในการค้นหาคำตอบ รวมถึงความสามารถในการใช้โปรแกรมค้นหาข้อมูล เช่น ภาพ วิดีโอ แผนที่ ความสามารถในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากข่าวที่มีการเผยแพร่ออนไลน์ ความสามารถในการจัดเก็บเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถค้นหาในภายหลังได้ไม่ยากโดยการเลือกแหล่งในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัยและสะดวกในการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารออนไลน์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการอ้างอิงได้อย่างถูกต้องเมื่อนำข้อมูลของผู้อื่นมาใช้ ความสามารถในการค้นหาสถานที่ และสามารถจัดการและลบร่องรอยหรือประวัติการเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นในดิจิทัลได้

3) การสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือสำหรับสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล สามารถสรุปข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายแต่เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มข้อมูลนั้นสามารถเขียนโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนออกแบบการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน และระบุเวลาและวิธีการใช้โปรแกรมหลากหลายสาขาได้

4) ความปลอดภัย หมายถึง ความสามารถในการป้องกันอุปกรณ์ดิจิทัลจากการเข้าถึงที่ไม่พึงประสงค์ สามารถใช้ในการตรวจจับเมื่อมีความพยายามหลอกลวงให้มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวจากบุคคลอื่น สามารถแยกแยะเว็บไซต์ที่ไม่พึงประสงค์หรือการฉ้อโกงได้ เป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ และสามารถประเมินผลกระทบของการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลต่อสิ่งแวดล้อมได้

5) การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการหาแนวทางการแก้ปัญหาทางเทคนิค วิธีการค้นหาข้อมูลออนไลน์ ความสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการทำงานของโปรแกรมผ่านการตั้งค่าได้ ความสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานร่วมกับดิจิทัลได้ ความสามารถเรียนรู้ภาษาของโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเอง และความสามารถปรับวิธีการทำงานของตนเอง โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ ได้

กนิชชา ศิริศักดิ์ (2559) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อและดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Microsoft Word, Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel สื่อดิจิทัลใหม่ๆ เช่น แท็บเล็ตและสมาร์ทโฟน และเครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Hotmail และ YouTube รวมถึงการใช้โซเชียลมีเดีย เช่น Facebook และ LINE ในด้านการใช้งานพื้นฐานของสื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้ เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงาน

2) ทักษะด้านการใช้สื่อดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้สื่อพื้นฐานและดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รวมถึงโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน เช่น Microsoft Word, Microsoft PowerPoint และ Microsoft Excel สื่อดิจิทัลใหม่ๆ เช่น แท็บเล็ตและสมาร์ทโฟน และเครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Hotmail และ YouTube รวมถึงโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook และ LINE ต้องสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และทำงานได้อย่างเหมาะสม

3) การเลือกใช้สื่อและดิจิทัล หมายถึง การคัดเลือกสื่อและดิจิทัลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการเรียนและทำงานได้ โดยต้องคำนึงถึงเนื้อหา ระยะเวลา ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และสามารถปรับปรุงแก้ไขสื่อที่เลือกให้เหมาะสมกับการเรียนและการทำงานมากที่สุด

4) การผลิตสื่อและดิจิทัล หมายถึง การสร้างสื่อใหม่และดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการทำงานด้วยตนเองหรือสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น เป็นสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ที่ไม่เคยมีใครใช้หรือไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นสื่อและดิจิทัลพื้นฐาน เช่น รูปภาพ วิดีโอ PowerPoint เป็นต้น รวมถึงสื่อออนไลน์ เช่น บล็อก เว็บไซต์ เป็นต้น แต่มีเนื้อหาและรายละเอียดที่ไม่ซ้ำกับของผู้อื่น

5) จรรยาบรรณในการใช้สื่อ หมายถึง การอ้างอิงหรือให้เครดิตแก่ผู้ผลิตหรือเจ้าของตามหลักสากล รวมถึงการคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น โดยไม่ละเมิดสิทธิหรือทำให้ผู้อื่นเสียหาย

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561) ได้กำหนดสมรรถนะดิจิทัล (Digital literacy) สำหรับคุณวุฒิระดับปริญญาตรี มี 6 ด้าน ได้แก่

1) การสืบค้นและการใช้งาน [ระดับที่จำเป็น]

1.1) สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ (เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ)

1.2) รู้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.3) รู้วิธีการจัดระบบ และแบ่งปันทรัพยากร (เช่น Bookmarking) และตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์และประเด็นการคัดลอกผลงาน (ระดับสูง)

1.4) สามารถใช้เครื่องมือสืบค้นขั้นสูงสำหรับระบบห้องสมุดและแหล่งเก็บข้อมูลออนไลน์ได้อย่างชำนาญ และติดตามข้อมูลหรือทรัพยากรเฉพาะด้านได้ เข้าใจข้อจำกัดด้านลิขสิทธิ์ตระหนักถึงสิทธิรูปแบบอื่น ๆ เช่น ครีเอทีฟคอมมอนส์ (Creative Commons) และสามารถ (หรือรู้วิธี) เผยแพร่ และแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ระดับที่จำเป็น)

2.1) สามารถผลิต (สร้างสรรค์) สื่อดิจิทัล เช่น กราฟิก คลิปวิดีโอหรือคลิปเสียง และการบันทึกภาพหน้าจอ เป็นต้น

2.2) สามารถเรียนรู้หลักการพื้นฐานได้ตามคำแนะนำและสามารถทดลองทำได้ (ระดับสูง)

2.3) สามารถผลิต (สร้างสรรค์) ทรัพยากรดิจิทัลและมัลติมีเดีย เพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย รวมถึงการนำเสนอในรูปแบบอินโฟกราฟิก เสียง และวิดีโอ ฯลฯ รวมทั้งรู้แหล่งที่มา และปรับแต่ง อาทิแหล่งทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (Open Education Resource (OER))

2.4) มีประสบการณ์การใช้เครื่องมือสร้างสรรค์ และแก้ไขสื่อแบบปฏิสัมพันธ์ได้ตอบ

3) เอกลักษณ์และคุณภาพชีวิต (ระดับจำเป็น)

3.1) ใส่ใจกับปัญหาด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และรูปภาพของคุณ

3.2) ใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัยเช่นซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัสและการตั้งค่าความปลอดภัยบนอุปกรณ์ของคุณรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของคุณบนโซเชียลมีเดีย

3.3) มีความรู้พื้นฐานในการปกป้องข้อมูล

3.4) ระมัดระวังและรอบคอบในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่นและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางออนไลน์

4) การสอนหรือการเรียนรู้ (ระดับที่จำเป็น)

4.1) สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก

4.2) สามารถติดตั้งและใช้ซอฟต์แวร์ รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัว ทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อช่วยรวบรวมและจัดระเบียบบันทึกข้อมูลสำหรับใช้ส่วนตัว (ระดับสูง)

4.3) สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ รวมถึงเครื่องมือสำหรับการอ้างอิง การนำเสนอ การเชื่อมโยงและแชร์แนวคิด และแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยทดสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้และความเข้าใจในหัวข้อที่เรียน

5) เครื่องมือและเทคโนโลยี (ระดับที่จำเป็น)

5.1) มีความคุ้นเคยกับดิจิทัลต่าง ๆ และใช้ศัพท์เทคนิคได้ในระดับที่เหมาะสม (ระดับสูง)

5.2) สามารถติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เทคโนโลยีสีเขียว และการประหยัดพลังงาน และสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน (ระดับที่จำเป็น) โดยสามารถสื่อสารสนทนาและทำงานร่วมกับผู้อื่นทางออนไลน์โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงการแบ่งปันเอกสาร และ/หรือความ

คิดเห็น การประชุมทางวิดีโอและการเข้าร่วมการสัมมนาผ่านเว็บและการสัมมนาผ่านเครื่องมือและช่องทางต่าง ๆ

สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน (2561) ได้กำหนดสมรรถนะการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล (MID) ที่พึงประสงค์เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองของกลุ่มคนวัยทำงาน ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) เข้าถึงสารสนเทศและใช้ดิจิทัลอย่างปลอดภัย (Access)

1.1) เข้าใจบทบาทหน้าที่และวิธีการเข้าถึงสารสนเทศและดิจิทัล

1.2) เข้าใจความหลากหลายของสื่อและประโยชน์การใช้งานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่

แตกต่างกัน

1.3) เข้าใจหลักการ และสามารถเข้าถึงสารสนเทศและดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและ

ปลอดภัย

1.4) เข้าใจความต้องการของตนเองในการใช้สารสนเทศ รู้ช่องทางการเข้าถึง การได้มาซึ่งข้อมูล เข้าถึง และเลือกใช้สารสนเทศได้สอดคล้องเหมาะสม

1.5) ใช้ดิจิทัลในเชิงเทคนิคในการเข้าถึง ส่งต่อ และกระจายข้อมูลให้กับผู้อื่นได้อย่างปลอดภัย

1.6) รู้เท่าทันตนเองในขณะเปิดรับสื่อจัดสรรเวลาด้านการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม

2) วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินสารสนเทศ และดิจิทัล

2.1) รู้และเข้าใจโครงสร้างอุตสาหกรรมสื่อ

2.2) วิเคราะห์เงื่อนไขการทำหน้าที่ของสื่อ

2.3) กลไกการกำกับติดตามสื่อในสังคมประชาธิปไตย

2.4) วิเคราะห์ความแตกต่างของสื่อ และเนื้อหาแต่ละประเภทตามที่มา และวัตถุประสงค์ของการสื่อสารและเปรียบเทียบความแตกต่างของการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและดิจิทัลได้

2.5) วิเคราะห์การประกอบสร้างของสื่อ และความหมายแฝงที่อยู่ในเนื้อหาสื่อได้

2.6) ประเมินคุณค่าและความน่าเชื่อถือของสื่อมีวิจารณญาณในการรับสารสนเทศและดิจิทัล

2.7) ตระหนักถึงผลกระทบของการเผยแพร่สารสนเทศและดิจิทัลที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

3) สร้างสรรค์เนื้อหาและข้อมูลสารสนเทศ

3.1) ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในฐานะผู้สร้างสื่อ เผยแพร่ และส่งต่อข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง

3.2) ใช้ดิจิทัลและวิธีการอื่น ๆ ในการสร้างสื่อสารสนเทศสังเคราะห์เป็นความรู้ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์

4) ประยุกต์ใช้และสร้างการเปลี่ยนแปลง

4.1) ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการสร้างและใช้สื่อสารสนเทศเพื่อแสดงออกในฐานะพลเมืองอธิบายบทบาทของตนเองในการสร้างและใช้สื่อสารสนเทศเพื่อแสดงออกในฐานะพลเมืองได้

4.2) เลือกใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายและบริบททางสังคมวัฒนธรรม

4.3) ริเริ่มและมีส่วนร่วมในการสร้างและใช้สื่อสารสนเทศในการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวถึง ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก จัดแบ่งเป็น 7 ด้าน หน่วยความสามารถ (Unit of Capability) ดังนี้

1) ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อพัฒนางานและพัฒนางองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

2) ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น

3) ความสามารถทางดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการคิดสรร เลือก หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุง กระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ เพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ

5) ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ทั้งในการสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ

6) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิติของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการ ทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร จูงใจ และเจรจาต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่าง การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

7) ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ทั้งในมิติของการสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) การเข้าใจดิจิทัล หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ และสารได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย มีความรับผิดชอบ มีมารยาท เคารพสิทธิและกฎหมายด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และหลากหลาย

2) การใช้ดิจิทัล หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงาน ได้มากขึ้น ได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น

3) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการระบุนความต้องการ และทรัพยากรได้ สามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมได้อย่างชาญฉลาดตามวัตถุประสงค์ และความต้องการได้ สามารถแก้ปัญหาอย่างเชื่อมโยงกันด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้ สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

4) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระแสความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถริเริ่มและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมดิจิทัล บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่สามารถใช้เชื่อมต่อ และสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก จัดแผนลงทุนทรัพยากรด้านดิจิทัลระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว มีการจัด

กิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล ให้บริการดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ร่วมประชุมด้านดิจิทัลกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา

2) การประยุกต์ใช้ดิจิทัล บุคลากรทางการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อสร้างคุณค่าแรงงานปัจจุบันและเพื่อสร้างงานใหม่ให้แก่สถานศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เข้าร่วมการอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมเทคโนโลยีในองค์กรให้กับครูและบุคลากร และได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล

3) การเข้าใจดิจิทัล บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานและสื่อสารในองค์กรและนอกองค์กร สามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์รวมทั้งโปรแกรมพื้นฐานที่ต้องใช้ภายในสำนักงานใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน ในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน สามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลได้หลากหลาย เช่น การประชุมทางไกลผ่านดาวเทียม การใช้บทเรียน E-Learning และตระหนักว่าการประชาสัมพันธ์ผ่านดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น มีเว็บไซต์เป็นของตนเอง

4) การปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมป้องกันและต่อต้านการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อการจัดเก็บข้อมูล และการทำงานในด้านต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ก่อนเชื่อและนำไปใช้

5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล โดยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าร่วม อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมสร้างเครือข่ายสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยีกับสายงานอาชีพต่าง ๆ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี โดยตระหนักถึงจริยธรรมและกฎหมาย

6) การขับเคลื่อนดิจิทัล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน เช่น ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำดิจิทัลมาใช้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล เป็นการใช้เพื่อการสืบค้นข้อมูลเว็บไซต์และแหล่งข้อมูลออนไลน์บนเครือข่าย ใช้เพื่อการเรียนผ่านหลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ (Online Course) เป็นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เรียนรู้จากโซเชียล เครือข่ายออนไลน์ ทั้งการเรียนแบบกลุ่ม หรือการเรียนด้วยตนเอง รวบรวมข่าวสาร และแบ่งปันข่าวสารให้ผู้อื่น ทำงานเอกสาร นำเสนอ สร้างเนื้อหา และความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอ แอปพลิเคชัน แล้วเผยแพร่แบ่งปันแก่ผู้อื่นได้ ใช้เป็นเครื่องมือในการสรุปความคิดรวบยอดหรือนำเสนอแผนผังความคิด ใช้เพื่ออธิบายเรื่องราวด้วยการสร้างบล็อกส่วนตัว ใช้เพื่อรับส่งข้อความผ่านอีเมล (email) ใช้เพื่อการจัดเก็บสำรองข้อมูลในรูปแบบไฟล์บนระบบคลาวด์ ใช้เพื่อจัดงานส่วนบุคคล พัฒนาผลงานของตน และใช้อำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของตัวเองได้

2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความเข้าใจว่าบุคคลเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคเนื้อหาของสื่อ และความเข้าใจถึงผลการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งนี้ ทำให้ความสามารถเพื่อการรู้เท่าทันสื่อทุกวันนี้ รวมถึงการคิด พิจารณา ทักษะการสื่อสารและการจัดการข้อมูลที่สะท้อนถึงความต้องการและข้อเท็จจริงของวัฒนธรรมของดิจิทัล

3) การสร้างสรรค์ดิจิทัล คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สารสนเทศด้วยดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเข้าถึงดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายเป็นการทำเพื่อแสดงที่ตั้งและการได้มาของแหล่งทรัพยากรดิจิทัลที่กำหนด

จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2564) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ว่าประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผนและพัฒนากิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสนใจในขอบข่ายของอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้รับกณิเทศภายในจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน วัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา และประสานคน ประสานงานในการมีส่วนร่วมวางแผนประเมินกณิเทศภายใน

2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศและมีส่วนร่วมในการออกเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน รวมทั้งวิธีการสาธิตการสอนกันเองของครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้น สถานศึกษามีการบันทึกผลการนิเทศเพื่อนำมาปรับปรุงในการนิเทศครั้งต่อไป

3) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปผลงานการนิเทศในแต่ละขั้นตอนตามแผนงานหรือโครงการ มีการจัดทำปฏิทินการทำงานเพื่อ

ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาครู บุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ด้านการเผยแพร่และขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาได้มีการเผยแพร่นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ต้นจนถึงขั้นสุดท้ายเพื่อที่จะนำผลการนิเทศไปสังเคราะห์นวัตกรรมและผลที่เกิดจากการนิเทศภายในที่ประสบผลสำเร็จและนำไปเป็นแบบอย่างเพื่อที่จะยกย่องเชิดชูให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การรู้ดิจิทัล คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของสื่อและดิจิทัล เลือกวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการเข้าถึง และคิดวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงของสื่อและสารสนเทศที่หลากหลาย

2) การใช้งานดิจิทัล คือ ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือและดิจิทัลในชีวิตประจำวันได้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ และจัดเก็บข้อมูล และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้

3) การมีปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารสามารถประสานงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการสื่อสารแบบสองทางผ่านการใช้สื่อดิจิทัล และทำงานร่วมกับบุคคลที่มีบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายบนโลกดิจิทัล

4) จรรยาบรรณทางดิจิทัล คือ ผู้บริหารใช้ดิจิทัลด้วยความมั่นคงปลอดภัยโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การจัดการข้อมูลความเป็นส่วนตัวของตนเองและผู้อื่นบนสื่อดิจิทัล และเห็นอกเห็นใจและแสดงความคิดเห็นต่อผู้อื่นบนโลกดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

5) การจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารออกแบบและจัดการเรียนการสอนออนไลน์ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม ผลิตสื่อนวัตกรรมทางดิจิทัลโดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และประเมินผู้เรียนผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

กนกภรณ์ เทศผล (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำดิจิทัลมาใช้ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การใช้ดิจิทัล คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต ซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มาก

ที่สุด เพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน หรือเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2) การสื่อสารดิจิทัล คือ ความสามารถในการเลือกช่องทางการ สื่อสารเนื้อหาดิจิทัล ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมภายใต้สิ่งแวดล้อมดิจิทัล

3) การประเมินดิจิทัล คือ การประเมินตามวัตถุประสงค์ ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของทรัพยากรดิจิทัล และความเกี่ยวข้องของสิ่งที่หาได้กับปัญหา หรืองาน

4) การสร้างดิจิทัล คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ด้วยดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัชฎาภรณ์ แหวนเงิน วัยวุฒิ บุญลอย และเรณูวิชัย นิลโคตร (2566) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลว่าประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ช่องทางดิจิทัลที่หลากหลายในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เช่น การติดตามผ่าน Zoom และ Google Meet การใช้ดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์งาน การวางแผนและแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2) ด้านการบริการที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ E-Office เพื่อให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook Line Website Zoom Google Meet และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุข เช่น การติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะรวบรวม สังเคราะห์องค์ความรู้และข้อมูลจัดหมวดหมู่ และอัปเดต เช่น การสร้างข้อมูลนักเรียนรายบุคคลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์วิชาชีพแก่ครูในสถานศึกษาผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผ่านชีวิตประจำวันและสื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และนำมาพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กร

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจะสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความรักให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอปพลิเคชัน Line, Facebook และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริม

กำลัง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google Docs, Google Drive

กิตติพงษ์ สมชอบ (2563) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ดิจิทัล และการนำระบบในการจัดการงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล ได้แก่ การรับรู้สารสนเทศ และการประมวลผลสารสนเทศ

3) การสร้างสรรค์ ได้แก่ การออกแบบปรับปรุง และประยุกต์ใช้ การสร้างสรรค์ผลงาน และการมีจริยธรรมในการใช้งาน

4) การเข้าถึงดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย ได้แก่ การเข้าถึง การใช้ประโยชน์ในงาน การสื่อสารทางดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

เพชรรัตน์ สาพิมาน และศิริพงษ์ เศาภายน (2567) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตามหลักการแนวคิดนี้จึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นกระบวนการบูรณาการที่เกี่ยวกับมนุษย์ วิธีดำเนินการ แนวคิด เครื่องมือ และอุปกรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา และการนำไปใช้

2) ด้านการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ คือ การเรียนรู้พัฒนาตนเอง ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ หมายถึง ความสนใจอยากเรียนรู้ อยากตั้งคำถาม ความอดกลั้น (Tolerance) เปิดรับมุมมองใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์

3) ด้านการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงคือ “อยู่รอดอยู่ดี” โดยมีหลักการรู้เท่าทัน คือ 1) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 2) รู้เท่าทันชีวิต 3) รู้เท่าทันใจตนเอง 4) รู้เท่าทันมนุษย์ด้วยกัน และ 5) รู้เท่าทันการต้องมีคุณค่าของมนุษย์

4) ด้านการให้บริการ และประชาสัมพันธ์ สารสนเทศ คือ การให้บริการและประชาสัมพันธ์ สารสนเทศ คือ การกระทำที่คอยอำนวยความสะดวกสบาย รวดเร็วหรือช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการประทับใจ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิก โดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลข้างต้น พบว่า สมรรถนะดิจิทัลขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิชาการและองค์กร ซึ่งมีส่วนที่คล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันไป สำหรับใน

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัล ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสถานศึกษา

องค์ประกอบ	กิตติพงษ์ สมชอบ (2563)	ชัชฎาภรณ์ แหวงเงิน และคณะ (2566)	ศศิมา ม่วงกล้า (2562)	อภิสิทธิ์ กองแก้ว (2566)	เพชรรัตน์ สาทิพาน และศิริพงษ์ เสงี่ยม (2567)	จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560)	ชุติมา พรหมบุญ (2561)	เสาวลักษณ์ พิมพ์ฉลาด (2564)	Ketia et al. (2017)	Mannila et al. (2018)	ณิชา ศิริศักดิ์ (2559)	คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561)	สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน (2561)	สำนักงาน ก.พ. (2562)	สำนักงานดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562)	เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564)	กนกภรณ์ เทศล (2565)	รวม
1. การมีวิสัยทัศน์	/	/	/	/	/	/	/	/					/	/				9
2. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	/	/	/	/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15
3. การใช้สื่อดิจิทัล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	16
4. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	17
5. จรรยาบรรณและความปลอดภัยทางดิจิทัล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14
6. การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	16

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สถานศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกสมรรถนะที่มีด้านที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) การใช้สื่อดิจิทัล 4) การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) จริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์

อภิสิทธิ์ กองแก้ว (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สามารถกำหนดกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน คิดวิเคราะห์สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งวิเคราะห์ความสามารถของครูในการมอบหมายงาน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์ นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการตอบสนองวิสัยทัศน์และนโยบายต่าง ๆ และใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการสร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560) กล่าวว่า มิตินของวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่ายุคก่อน มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน เช่น การเข้าใจธุรกิจในอนาคตซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเมื่อผู้กำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรต้องทำการปรับตัว และพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

ชุติมา พรหมผุย (2561) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision on Digital Technology) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของโลกยุคดิจิทัลเทคโนโลยี

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด ทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ๆ และเป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักของ องค์กรให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง นโยบาย และวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหาร

จัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาว เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต รวมทั้งคาดการณ์ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลของสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทันสมัย สามารถประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความเข้าใจว่าบุคคลเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคเนื้อหาข้อมูล และความเข้าใจถึงผลการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งนี้ ทำให้ความสามารถเพื่อการรู้เท่าทันสื่อทุกวันนี้ รวมถึงการคิด พิจารณา ทักษะการสื่อสารและการจัดการข้อมูลที่สะท้อนถึงความต้องการและข้อเท็จจริงของวัฒนธรรมของดิจิทัล

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนางานองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

Ketia et al (2017) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความจำเป็นในการเรียนรู้เทคโนโลยีการอ่าน และการเขียน เพื่อเข้าถึงความรู้ดิจิทัลและความรู้เสมือนจริง ประกอบด้วยความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน อีกทั้งการรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Digital Literacy) เกี่ยวข้องกับการวิจัย การประเมิน การไตร่ตรอง และความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณของข้อมูลที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย ชุดของความรู้ ซึ่งได้แก่ ข้อมูลมัลติมีเดีย การสื่อสาร และการคำนวณ ประกอบด้วยความสามารถต่าง ๆ เช่น การสื่อสารและการจัดการข้อมูลในเครือข่าย

Mannila et al. (2018) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการค้นหาข้อมูลโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมในการค้นหาคำตอบ รวมถึงความสามารถในการใช้โปรแกรมค้นหาข้อมูล เช่น ภาพ วิดีโอ แผนที่ ความสามารถในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากข่าวที่มีการเผยแพร่ออนไลน์ ความสามารถในการจัดเก็บเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถค้นหาในภายหลังได้ไม่ยากโดยการเลือกแหล่งในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัยและสะดวกในการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การรู้และเข้าใจดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม เข้าใจ และใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเข้าใจความต้องการและสนับสนุนครูผู้สอนในการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ การรู้จักเครื่องมือและกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การวิเคราะห์และรู้เท่าทันสื่อเพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบ การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน การสร้างและบริหารพื้นที่ออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนการเรียนรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ

3) การใช้สื่อดิจิทัล

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัล เป็นการใช้เพื่อการสืบค้นข้อมูล เว็บไซต์และแหล่งข้อมูลออนไลน์บนเครือข่าย ใช้เพื่อการเรียนผ่านหลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ (Online Course) เป็นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เรียนรู้จากโซเชียล เครือข่ายออนไลน์ ทั้งการเรียนแบบกลุ่ม หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวบรวมข่าวสาร และแบ่งปันข่าวสารให้ผู้อื่น ทำงานเอกสาร นำเสนอ สร้างเนื้อหาและความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอ แอปพลิเคชัน แล้วเผยแพร่แบ่งปันแก่ผู้อื่นได้ ใช้เป็นเครื่องมือในการสรุปความคิด รวบรวมหรือนำเสนอแผนผังความคิดใช้เพื่ออธิบายเรื่องราวด้วยการสร้างบล็อกส่วนตัว ใช้เพื่อรับส่งข้อความผ่านอีเมล (email) ใช้เพื่อการจัดเก็บสำรองข้อมูลในรูปแบบไฟล์ บนระบบคลาวด์ ใช้เพื่อจัดงานส่วนบุคคล พัฒนาผลงานของตน และใช้อำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของตัวองได้

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถในการคัดสรรเลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล โดยผู้บริหารสามารถเลือกใช้ดิจิทัลที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารและการใช้ความร่วมมือระหว่างองค์กร การพัฒนาซอฟต์แวร์และการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร และการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้กับบุคลากร

อภิสิทธิ์ กองแก้ว (2566) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัล คือ การใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศมาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง สามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกันในการ

บริหารจัดการ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้รับบริการผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

เพชรรัตน์ สารพิมาน และศิริพงษ์ เสาภายน (2567) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัล เป็นกระบวนการบูรณาการ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ วิธีดำเนินการ แนวคิด เครื่องมือ และอุปกรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา และการนำไปใช้

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีเทคนิค วิธีการในการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ใช้ระบบดิจิทัลในการสร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและปฏิบัติตาม และมีความสามารถ ประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การใช้สื่อดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกใช้ และประยุกต์เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเลือกใช้ระบบปฏิบัติการและโปรแกรมที่เหมาะสม การสร้างสรรค์และสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ การออกแบบและบริหารพื้นที่สื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง การใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง การติดตั้งและใช้งานแอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการบูรณาการ ICT กับการประเมินผลการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล

กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สื่อและดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างเนื้อหาและข้อมูลด้วยดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สื่อและดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการโดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ให้บริการเพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัลและการทำงานร่วมกัน และสร้างนวัตกรรมการทำงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สื่อและดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีขั้นตอนวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็น ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผลด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

Mannila et al. (2018) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สื่อและดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เครื่องมือสำหรับสร้างเนื้อหาทางด้านดิจิทัล สามารถสรุปข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายแต่เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มข้อมูลนั้นสามารถเขียนโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนออกแบบการแก้ไขปัญหาย่างมีขั้นตอน และระยะเวลาและวิธีการใช้โปรแกรมหลากหลายสาขาได้

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการออกแบบ สร้าง ปรับแต่ง และบริหารสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนางานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของห้องเรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสื่อร่วมกัน และกำหนดมาตรฐาน แนวทาง และคุณภาพของสื่อดิจิทัลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

5) จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล

ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) กล่าวถึง จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล หลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลและการปฏิบัติวิชาชีพ การกำหนดประเด็นตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ และหลักปฏิบัติดิจิทัล การจัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณ์ญาณ

Mannila et al. (2018) กล่าวถึง จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล คือ ความสามารถในการป้องกันอุปกรณ์ดิจิทัลจากการเข้าถึงที่ไม่พึงประสงค์ สามารถในการตรวจจับเมื่อมีความพยายามหลอกลวงให้มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวจากบุคคลอื่นสามารถแยกแยะเว็บไซต์ที่ไม่พึง

ประสงค์หรือการฉ้อโกงได้ เป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการกลั่นแกล้งทางออนไลน์ และสามารถประเมินผลกระทบของการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลต่อสิ่งแวดล้อมได้

กนิขชา ศิริศักดิ์ (2559) กล่าวถึง จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล คือ การอ้างอิงหรือให้เครดิตแก่ผู้ผลิตหรือเจ้าของตามหลักสากล รวมถึงการคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น โดยไม่ละเมิดสิทธิหรือทำให้ผู้อื่นเสียหาย

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562) กล่าวถึง จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล คือ การปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมป้องกันและต่อต้านการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อการจัดเก็บข้อมูล และการทำงานในด้านต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ก่อนเชื่อและนำไปใช้

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564) กล่าวถึง จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล คือ ผู้บริหารใช้ดิจิทัลด้วยความมั่นคงปลอดภัยโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การจัดการข้อมูล ความเป็นส่วนตัวของตนเองและผู้อื่นบนสื่อดิจิทัล และเห็นอกเห็นใจและแสดงความคิดเห็นต่อผู้อื่นบนโลกดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ ปลอดภัย และสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงคำนึงถึงจริยธรรมและพัฒนาการของผู้เรียน ผู้บริหารสามารถสร้างระเบียบและวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรดิจิทัลภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ควบคุมการสร้างและคัดกรองสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน พร้อมทั้งให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับความเสี่ยงและภัยคุกคามทางเทคโนโลยี มีช่องทางสำหรับแจ้งปัญหาและตรวจสอบข้อร้องเรียน รวมถึงประยุกต์ใช้ความรู้ด้านจริยธรรม กฎหมาย และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เป็นกรอบในการบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย

6) การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560) กล่าวถึง การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล คือ ผู้นำได้แสดงความคิดเห็นว่าในสมัยที่ยังไม่มีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคน ทำให้การรับสารเกิดความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สื่อที่เป็น Social media สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook Line IG เมื่อมีการสื่อสารที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงานสามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันที ทำให้เกิดการลดความผิดพลาดในการรับส่งสารและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นถึงกระนั้นก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็น

สิ่งสำคัญ แต่สิ่งมากกว่าคือการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์อย่างน้อยการมีภาษา และแนวคิดจะช่วยให้มากกว่าเทคโนโลยี

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด (2564) กล่าวถึง การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล คือ การสื่อสาร และการโน้มน้าว หมายถึง มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อ หรือเทคโนโลยี ได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยาท่าทางการแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิถียามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรในองค์กร เห็นคล้อยตาม ยอมรับ และและสนับสนุนความคิด เจรจาลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

Mannila et al. (2018) กล่าวถึง การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารออนไลน์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการอ้างอิงได้อย่างถูกต้องเมื่อต้องนำข้อมูลของผู้อื่นมาใช้ความสามารถในการค้นหาสถานที่ และสามารถจัดการและลบร่องรอยหรือประวัติการเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นในดิจิทัลได้

กนกภรณ์ เทศผล (2565) กล่าวถึง การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการเลือกช่องทางการ สื่อสารเนื้อหาดิจิทัล ไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมภายใต้สิ่งแวดล้อมดิจิทัล

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและบริหารกลยุทธ์การสื่อสาร รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกและชุมชนโดยรอบ ผ่านการประยุกต์ใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดหาและบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบปฏิบัติการได้อย่างรอบคอบ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ห้องสมุดออนไลน์ คลังสื่อการเรียนรู้ และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ส่วนบุคคล พร้อมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เรียนเสนอแนวคิดและรูปแบบสื่อที่หลากหลาย เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในทุกมิติ

2.2 บริบทของสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบไปด้วยการดูแลพื้นที่การศึกษาที่ประกอบไปด้วย โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ โรงเรียนเทศบาลวัดป่าเรไร โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน โรงเรียนเทศบาลวัดราษฎร์อุทิศ และโรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผน เพื่อพัฒนาการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีกฏปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, 2567) ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของงานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณและพัสดุ หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา งานจัดทำรายงานข้อมูลและการเผยแพร่เพื่อการศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริการ งานการให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วนบริหารการศึกษา ฝ่ายกิจการโรงเรียน

2. กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา แบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระดับ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามฐานสมรรถนะของผู้เรียน

3. งานมาตรฐานการศึกษา โดยวางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

รัชฎาพร มีอาษา (2563) ได้ศึกษา การใช้ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การใช้ดิจิทัลในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบการใช้ดิจิทัลในการบริหารวิชาการ จำแนกตามวุฒิ

การศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดผลและการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

พิชญานี กาหลง (2563) ได้ศึกษาถึง การใช้ดิจิทัล เพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวทางการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สถานศึกษาควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและจัดทำแผนงบประมาณ การประเมินและติดตามการใช้ งบประมาณ รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรและฐานข้อมูลของโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารอาคารสถานที่ภายในโรงเรียนและฐานข้อมูลเครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นันทวี เทียนไชย (2563) ได้ศึกษาการใช้ดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาบริหารจัดการในโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงครามใน 4 ด้าน คือ การใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การใช้เพื่อการบริหารและบริการทางการศึกษา การใช้ผลิตและพัฒนาบุคลากร และการกระจายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเปรียบเทียบสภาพการนำยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อศึกษามาบริหารจัดการระหว่างโรงเรียน จังหวัดสมุทรสงครามโดยจำแนกตามขนาดและสังกัด ผลการวิจัยพบว่า การนำยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลเพื่อศึกษามาบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงคราม มีสภาพการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและจำแนกตามยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยยุทธศาสตร์การใช้ ICT เพื่อการบริหารและบริการทางการศึกษา มีระดับปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุด และ ยุทธศาสตร์การใช้ ICT เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรมีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับต่ำสุด สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการนำยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลเพื่อ การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใช้ในการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง กับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาด เล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน โรงเรียนที่

มีสังกัดต่างกัน มีสภาพการนำยุทธศาสตร์ ด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้ในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนุชา สีหาวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาถึง การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ผลการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ และระดับปัญหาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้านมีปัญหาระดับน้อยโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

พรพัสสน์ พรพุทธิชัย (2564) ได้ศึกษา การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้ดิจิทัลของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้งสภาพการใช้ดิจิทัลในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการเรียนรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนที่โรงเรียนมีประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์แตกต่างกันมีสภาพการใช้ดิจิทัลแตกต่างกัน และปัญหาการใช้ดิจิทัลของสถานศึกษา ได้แก่ ครูมีความจำกัดในการใช้ดิจิทัลในการเรียนการสอนขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านดิจิทัล ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการดูแลระบบดิจิทัล รวมถึงขาดการวางแผนและพัฒนาระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ชินกรณ์ แก้วรักษา (2564) ได้ศึกษาถึง การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพและปัญหาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ชะเริง พัดจันทร์หอม (2564) ได้ศึกษาถึง การใช้ดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งโดยรวมและรายยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบการบริหารดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

เป็นรายคู่ พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีการบริหารจัดการและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

พรศิริ ดวงสิน, อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพินซัง (2565) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรารุณ มุขกระโทก (2566) ได้ศึกษาถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการประเมินการใช้ดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ 2) ด้านการรู้และเข้าถึงดิจิทัล 3) ด้านการสร้างสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมและปลอดภัย และ 4) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการศึกษา นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และ ทะเบียน 2) ด้านงานนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิวา ชนโยธา (2566) ศึกษาถึง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการนำดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหารการพัฒนา และความโปร่งใสใน

การบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, เว็บไซต์นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กรและสามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น กูเกิลด็อก, กูเกิลไดรฟ์ และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กิตติภูมิ เรื่องเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ (2566) ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ณัฐกานต์ สุทธิจิตร และคณะ (2567) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ 62 แนวทางการพัฒนา นอกจากนี้ การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ในระดับ 0.99 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศิริเพ็ญ ทองดี (2561) ศึกษาถึง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศและระดับชั้นการสอนต่างกัน 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงจำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน และ 4) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบตอบข้อมูลสองชุดหรือแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) ตามสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริง โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย

ที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.61$, SD = 0.66) โดยสมรรถนะด้านวิธีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.80$, SD = 0.72) สูงกว่าด้านแนวคิดและหลักการในการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{x} = 3.50$, SD = 0.33) อีกทั้งสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูผู้สอนที่มีเพศและระดับชั้นการสอนต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยภาพรวมและด้านแนวคิดและหลักการในการประเมินผลตามสภาพจริงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านวิธีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผลการประเมินค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมด้านแนวคิดและหลักการในการประเมินผลตามสภาพจริง (PNI = .391) มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านวิธีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านแนวคิดและหลักการในการประเมินผลตามสภาพจริงมีความต้องการจำเป็นในการนำผลการประเมินมาปรับใช้ในการเรียนการสอนมากที่สุด (PNI = .439) ส่วนด้านวิธีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการประเมินผลงานนักเรียนจากการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) มากที่สุด (PNI = .360)

บุณทริกา พงศ์ศิริวรรณ และคณะ (2565) ศึกษา การศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนกลุ่ม สาระการเรียนรู้สอนภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส จากสำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Need Index ใช้เทคนิค Modified Priority Need Index ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

($\bar{x}=3.70$, S.D. = 0.67) และสภาพการปฏิบัติที่ควรจะเป็นของครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ที่สุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้($PNI_{Modified} = 0.32$) รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ $PNI_{Modified} = 0.31$ ด้านเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.31$) และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.29$) ตามลำดับ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cakir (2012) ได้ทำการศึกษากิจการบูรณาการดิจิทัลในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารที่มีต่อเทคโนโลยีโดยรวมเป็นบวก แต่มีบางรายการที่การตอบสนองทางลบ และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในโรงเรียน เป็นบุคคลแรกที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในการใช้บริการและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

Rodriguez (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องดิจิทัลเพื่อการศึกษาและพัฒนา พบว่า การนำดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งแรกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นสิ่งที่ยกระดับบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตประสิทธิภาพของการสื่อสาร จะทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของสังคมในการวางรูปแบบองค์การทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการถ่ายทอดวัฒนธรรม นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการพัฒนาด้านดิจิทัล

Nubun (2024) ได้ทำการศึกษาถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลในซาราวัก ประเทศมาเลเซีย: จากมุมมองของครูผลการศึกษาเผยให้เห็นว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย วิสัยทัศน์และพันธกิจ วัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัล การก้าวไปข้างหน้าสู่ดิจิทัล ความปลอดภัยด้านดิจิทัล และความยืดหยุ่นด้านดิจิทัล จากหลักฐาน พบว่าความพร้อมด้านดิจิทัลในโรงเรียนที่เลือกเหล่านี้ ซึ่งระบุโดยรอบความสามารถด้านดิจิทัลของกระบวนการทางการศึกษา (EP-CMM) อยู่ในระดับ 3 หรือที่เรียกว่า “การจัดการ” ซึ่งสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่ถึงกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเสริมอำนาจและยกระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีส่วนสนับสนุนการพัฒนานโยบายและความคิดริเริ่มในมาเลเซียได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยการทำความเข้าใจระดับความพร้อมด้านดิจิทัลผ่านการบูรณาการดิจิทัลเข้ากับงานบริหารประจำวัน ขณะเดียวกันก็เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมดิจิทัลในโรงเรียนของตน

Makhdalena (2021) ศึกษาถึง ผู้บริหารของโรงเรียนในยุคดิจิทัลในการปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาศักยภาพ

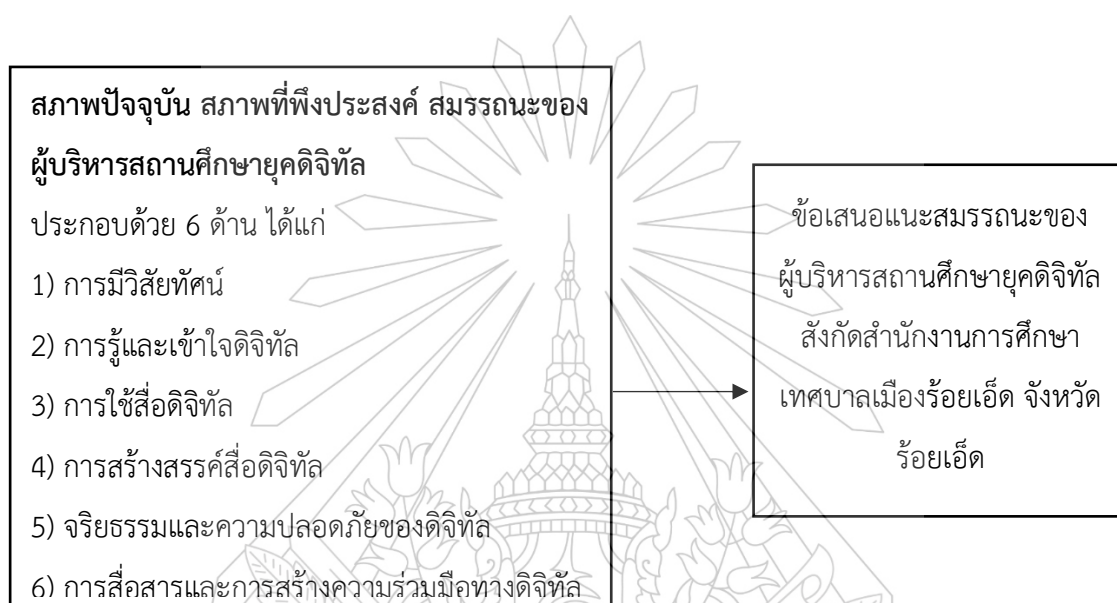
วิชาชีพครูของโรงเรียน SMA Negeri 2 OKU มีอยู่ 2 ประการ โดยมีกลยุทธ์ 2 ประเภท คือ กลยุทธ์ทางการและไม่เป็นทางการ กลยุทธ์ทางการจะดำเนินการโดยตรงจากผู้อำนวยการโรงเรียน ในขณะที่กลยุทธ์ไม่เป็นทางการจะอิงตามความตระหนักรู้ของครูและได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการโรงเรียน กลยุทธ์ทางการจะอยู่ในรูปแบบของการโค้ชโดยตรงจากผู้อำนวยการโรงเรียน การส่งครูไปร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเพิ่มพูนศักยภาพวิชาชีพครู การให้วุฒิการศึกษาต่อเนื่องด้านการศึกษาครู กลยุทธ์ไม่เป็นทางการคือการเพิ่มวินัยและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู กลยุทธ์นี้ประสบความสำเร็จในโรงเรียน SMA Negeri 2 OKU ในการเพิ่มพูนศักยภาพวิชาชีพครู จนถึงขณะนี้ ครูมีอาชีพมีวุฒิการศึกษาเหมือนกันทุกประการ แต่สามารถเอาชนะได้ด้วยการพัฒนาตนเอง กลยุทธ์การพัฒนาตนเองของผู้อำนวยการโรงเรียนประกอบด้วยการมอบหมายให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมต่างๆ

Padolina (2023) ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าโรงเรียนมีความพร้อม (3.92) ในยุคดิจิทัลของการศึกษา 4.0 ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากภาวะผู้นำด้านดิจิทัล (3.94) และทักษะด้านดิจิทัล (3.90) นอกจากนี้ หัวหน้าโรงเรียนยังมีความสามารถปานกลาง (4.04) ในการปฏิบัติตามสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการใน 5 ด้านตามที่คาดหวังไว้ในมาตรฐานวิชาชีพของฟิลิปปินส์สำหรับหัวหน้าโรงเรียน (PPSSH) ในขณะเดียวกัน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ (ค่า P : 0.000) ระหว่างความพร้อมสำหรับยุคดิจิทัลและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ เมื่อพิจารณาจากผลลัพธ์ดังกล่าว ขอแนะนำอย่างยิ่งให้เสริมความพร้อมด้านภาวะผู้นำและการจัดการและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้าโรงเรียนที่สอดคล้องกับด้านต่างๆ ของ PPSSH โดยรวมถึงการใช้ดิจิทัลไม่เพียงเพื่อปรับปรุงการนำเสนอเนื้อหาภาวะผู้นำทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาอีกด้วย

Kashaka (2025) ศึกษาถึง ความรู้ด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ซึ่งครอบคลุมถึงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัล ประเมินข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม เอกสารฉบับนี้จะตรวจสอบทักษะดิจิทัลที่จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีเพื่อเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในภูมิทัศน์การศึกษาเสมือนจริงที่เพิ่มมากขึ้น เอกสารฉบับนี้จะสำรวจการผสมรวมเครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เช่น การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และการฝึกอบรมพนักงาน โดยการเสริมทักษะด้านดิจิทัลให้กับผู้นำโรงเรียน สถาบันต่างๆ จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีขึ้น เพิ่มการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน และปกป้องทรัพยากรขององค์กร งานนี้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับการนำความคิดริเริ่มด้านความรู้ด้านดิจิทัลไปใช้ในโรงเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารมีความพร้อมที่จะสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจะกล่าวถึงขั้นวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2567 มีสถานศึกษาทั้งหมด 7 โรงเรียน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น จำนวน 264 คน (เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 คน ซึ่งได้จากวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
250	152
260	155
270	159
280	162
290	165

ที่มา: Krejcie and Morgan (1970)

จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษา ดังตารางที่ 3.2 แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.2 การแบ่งสัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูในสังกัดเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง	84	48
โรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาภิราม	23	14
โรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ	21	13
โรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่	35	21
โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า	48	24
โรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน	37	21
โรงเรียนเทศบาลวัดราชบูรณอุทิศ	16	9
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	17	10
รวม	264	159

ที่มา: เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด (2567)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อ

ดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

3.2.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.1.4 ออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ และผ่านการประเมินการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว

3.2.1.5 สร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ครอบคลุมภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สร้างขึ้น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามในช่องตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะทางดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะทางดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะทางดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะทางดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะทางดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของ ภาษา ความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ได้รับคำแนะนำ

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัยที่สร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.971

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับความเชื่อมั่นได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเชื่อมั่น
มากกว่า 0.90 ขึ้นไป	ดีมาก
มากกว่า 0.80-0.89	ดี
มากกว่า 0.70-0.79	พอใช้
มากกว่า 0.60-0.69	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.50-0.59	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .50	ไม่สามารถรับได้

การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด

สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.914

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหลักสูตรบริหาร การศึกษา ถึงผู้อำนวยการสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 159 ฉบับ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 159 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 159 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 แล้ว

3.4.4 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง

3.6.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติค่าทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

3.6.4 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index Modified: PNI_{Modified}) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) เพื่อประเมินช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก

สูตร

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ

I = สภาพที่พึงประสงค์ (Importance/Expected Condition)

D = สภาพปัจจุบัน (Degree of Success/Current Condition)

โดยค่าที่สูงกว่าจะสะท้อนถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่สูงกว่า

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 159 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
D	แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีหาค่าร้อยละ และค่าความถี่ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	35.80
หญิง	102	64.20
รวม	159	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	139	87.40
สูงกว่าปริญญาตรี	20	12.60
รวม	159	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)	26	16.30
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	103	64.70
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คนขึ้นไป)	30	18.90
รวม	159	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	6.30
5-10 ปี	126	79.20
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	23	14.50
รวม	159	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ตามลำดับ ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตามลำดับ ด้านขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาได้แก่ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่

720 -1,679 คนขึ้นไป) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และลำดับสุดท้าย คือ ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ตามลำดับ และด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และลำดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด ร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัด
ร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน โดยนำเสนอในภาพรวม และแยกรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 4.2- 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง
ประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวม

สมรรถนะของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Modified}	ลำดับ
ด้านวิสัยทัศน์	2.52	0.89	ปาน กลาง	1	3.49	0.87	ปาน กลาง	4	0.97	5
ด้านความรู้และเข้าใจ ดิจิทัล	2.43	0.89	น้อย	3	3.44	0.93	ปาน กลาง	6	1.01	4
ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	2.38	0.93	น้อย	4	3.64	0.90	มาก	3	1.26	3
ด้านการสร้างสรรค์ สื่อดิจิทัล	2.31	0.92	น้อย	6	3.70	0.90	มาก	2	1.39	1
ด้านจริยธรรมและ ความปลอดภัยทาง ดิจิทัล	2.52	0.92	น้อย	2	3.48	0.89	มาก	5	0.96	6
ด้านการสื่อสารและ การสร้างควม ร่วมมือทางดิจิทัล	2.34	0.85	น้อย	5	3.70	0.80	มาก	1	1.36	2
ภาพรวม	2.42	0.90	น้อย	-	3.58	0.88	มาก	-	1.16	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X}$ = 2.42, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์

($\bar{x} = 2.52$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ($\bar{x} = 2.52$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับน้อย ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ($\bar{x} = 2.43$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับน้อย ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 2.38$, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับน้อย ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ($\bar{x} = 2.34$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับน้อย และด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 2.31$, S.D. = 0.92) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.90) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.90) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.87) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.89) และด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.93) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล และด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 1.16 แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 1.39$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 1.36$) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 1.26$) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 1.01$) ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.97$) และ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	ค่า $PNI_{Modified}$	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการนำ	2.14	0.88	น้อย		3.83	0.88	มาก		1.69	1

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล	ลำดับ	ค่า	ลำดับ
			ผล				ผล		PNI _{Mo}	
									ified	
เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้และการ บริหารจัดการ สถานศึกษาได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ				8				1		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล	ลำดับ	ค่า	ลำดับ
			ผล	ดับ			ผล	ดับ	PNI _{Modi}	ดับ
									ified	
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนด นโยบายที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ ปัจจุบันและ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี เพื่อ สนับสนุนสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของ ประเทศในการ พัฒนาการศึกษา	2.34	0.83	น้อย	7	3.66	0.83	มาก	2	1.33	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี การวางแผนระยะ ยาวเพื่อเตรียมความ		0.86	น้อย		3.46	0.88			0.98	3

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Modi}	ลำดับ
	fied									
พร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลงและ ความท้าทายใน อนาคต โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	2.48			6			ปาน กลาง	4		
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคาดการณ์ การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการ ยกระดับคุณภาพ การศึกษา และ ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการของ สถานศึกษา	2.68	0.90	ปาน กลาง	2	3.33	0.86	ปาน กลาง	7	0.65	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับ การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมี คุณภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด	2.52	0.83	ปาน กลาง	5	3.46	0.80	ปาน กลาง	3	0.94	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Modi}	ลำดับ
	fied									
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการ	2.65	0.89			3.39	0.85			0.74	6

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Modified}	ลำดับ
	fied									
กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลของ สถานศึกษา เพื่อ สร้างแรงจูงใจให้ทุกคน ร่วมกันขับเคลื่อน วิสัยทัศน์			ปาน				ปาน			
			กลาง				กลาง			
				3				6		
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ ทันสมัยขององค์กร มี ความเข้าใจใน เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำ	2.62	0.95	ปาน	4	3.43	0.89	ปาน	5	0.81	5
เทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนา			กลาง				กลาง			
สถานศึกษา										
8. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ ส่งเสริมและ สนับสนุนการนำ										
เทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้เพื่อพัฒนาความ										
เป็นเลิศทางวิชาการ	2.69	0.98	ปาน	1	3.33	0.96	ปาน	8	0.64	8
และสร้างนวัตกรรม			กลาง				กลาง			
การเรียนรู้ที่ตอบ										
โจทย์ผู้เรียน										
ภาพรวม	2.52	0.89	ปาน	-	3.49	0.87	ปาน	-	0.97	-
			กลาง				กลาง			

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 0.98)

รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.90), ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.89), ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 0.95) และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 0.86), ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.34$, S.D. = 0.83) และ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.88) ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.88) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.83), ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.80), ผู้บริหารมีการวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.88), ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.89), ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.85), ผู้บริหารสามารถคาดการณ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.86) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนี PNI_{Modified} พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.97 แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ

การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.69$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($PNI_{Modified} = 1.33$), ผู้บริหารมีการวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.98$), ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ($PNI_{Modified} = 0.94$), ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน ($PNI_{Modified} = 0.81$), ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.74$), ผู้บริหารสามารถคาดการณ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.65$) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล

ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
			แปลผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	ค่า $PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	2.55	0.93	ปานกลาง	3	3.44	0.93	ปานกลาง	9	0.89	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความต้องการของครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อ	2.40	0.89	น้อย		3.59	0.89	มาก		1.19	5

ด้านการรู้และเข้าใจ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
		แปล	ลำ	$\bar{x}$	S.D.	แปล	ลำ	ค่า	ลำ	
	$\bar{x}$	S.D.	ผล		ดับ	PNI _{Mo}	dified	ดับ		
การเรียนรู้ที่น่าสนใจ และมีประสิทธิภาพ										
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความเข้าใจใน กระบวนการและ เครื่องมือเทคโนโลยี สำหรับการสื่อสาร ภายในองค์กรเพื่อ ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน	2.33	0.88	น้อย	8	3.66	0.89	มาก	2	1.33	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการรู้และเข้าใจ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำ ดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำ ดับ	ค่า PNI _{Mod}	ลำ ดับ
	ified									
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ออนไลน์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการ พัฒนาวิชาชีพครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้	2.60	1.07	ปาน กลาง	2	3.48	0.98	ปาน กลาง	8	0.88	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ วิเคราะห์และรู้เท่า ทันสื่อ เพื่อนำมาใช้ ประโยชน์และ ป้องกันผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นกับ	2.87	1.13	ปาน กลาง	1	3.56	0.75	มาก	7	0.69	9

ด้านการรู้และเข้าใจ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI_{Mod}	ลำดับ
	ified									
ข้อจำกัดและปัจจัย ที่ต้องพิจารณาใน การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา	2.36	0.65	น้อย	7	4.11	0.89	มาก	1	1.75	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการ ถ่ายทอดความรู้ และส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีแก่ บุคลากรครูใน สถานศึกษาอย่าง เอาใจใส่และเป็น ระบบ	1.87	0.88	น้อย	9	3.64	0.84	มาก	3	1.77	1
ภาพรวม	2.43	0.89	น้อย	-	3.44	0.93	ปาน กลาง	-	1.01	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และรู้เท่าทันสื่อ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาและผู้เรียน ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 1.13) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 1.07) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.93) และ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนภายใน

สถานศึกษา ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ ($\bar{X} = 1.87$, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงข้อจำกัดและปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในกระบวนการและเครื่องมือเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.89) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.84) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและบริหารจัดการพื้นที่ออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.93)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 1.01$ แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.77$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงข้อจำกัดและปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 1.75$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในกระบวนการและเครื่องมือเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 1.33$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและบริหารจัดการพื้นที่ออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 1.24$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความต้องการของครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 1.19$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และรู้เท่าทันสื่อ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาและผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.69$)



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการใช้สื่อดิจิทัล

ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI_{Mo}	ลำดับ
dified										
1. ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้ ระบบปฏิบัติการที่ เหมาะสม เช่น Windows, iOS หรือ Android เพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานและการ เข้าถึงข้อมูลอย่าง คล่องแคล่ว	2.37	0.96	น้อย	3	3.64	0.94	มาก	5	1.27	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปที่ เป็นปัจจุบันเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ เอกสาร การนำเสนอ ข้อมูล และการ สื่อสาร	2.52	0.86	ปาน กลาง	1	3.49	0.83	ปาน กลาง	7	0.97	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามี ทักษะในการใช้ เทคโนโลยี เพื่อ สร้างสรรค์สื่อการ เรียนการสอนที่ น่าสนใจ มีคุณภาพ และสนับสนุนครูใน การพัฒนาสื่อการ เรียนรู้	2.35	0.91	น้อย	4	3.67	0.88	มาก	4	1.32	4

ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ

dified



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
difined										
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถออกแบบ และบริหารจัดการ พื้นที่สื่อออนไลน์ ภายในสถานศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ เพื่อ ส่งเสริมการมีส่วน ร่วม การแลกเปลี่ยน ข้อมูล การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง	2.45	0.91	น้อย	2	3.58	0.88	มาก	6	1.13	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ประโยชน์ จากสื่อออนไลน์และ แพลตฟอร์มการ เรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนา ศักยภาพ และ คุณภาพการเรียนการ สอนของครูอย่าง ต่อเนื่อง	2.29	0.95	น้อย	7	3.72	0.89	มาก	1	1.43	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ ติดตั้งและใช้งานแอป พลิเคชันที่จำเป็น สำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงาน ร่วมกันบนอุปกรณ์ ต่าง ๆ เช่น	2.32	0.99	น้อย		3.71	0.94	มาก		1.39	2
				6				2		

ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
Notebook, DesktopPC, สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต (เช่น Line, Zoom, Facebook)										

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการใช้สื่อดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ากับการประเมินผลการสอนของบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ แม่นยำและนำไปสู่การพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	2.33	0.96	น้อย	5	3.68	0.91	มาก	3	1.35	3
ภาพรวม	2.38	0.93	น้อย	-	3.64	0.90	มาก	-	1.26	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลด้านการใช้สื่อดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเอกสาร การนำเสนอข้อมูล และการสื่อสาร ($\bar{X} =$

2.52, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบและบริหารจัดการพื้นที่สื่อสารออนไลน์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.91) ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ระบบปฏิบัติการที่เหมาะสม เช่น Windows, iOS หรือ Android เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเข้าถึงข้อมูลอย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}$ = 2.37, S.D. = 0.96) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีคุณภาพ และสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.35, S.D. = 0.91) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ากับการประเมินผลการสอนของบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 2.33, S.D. = 0.96) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อออฟไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 2.29, S.D. = 0.95) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ด้านการใช้สื่อดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อออฟไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.89) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดตั้งและใช้งานแอปพลิเคชันที่จำเป็นสำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.94) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ากับการประเมินผลการสอนของบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.91) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีคุณภาพ และสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.88) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ระบบปฏิบัติการที่เหมาะสม เช่น Windows, iOS หรือ Android เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเข้าถึงข้อมูลอย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.94) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเอกสาร การนำเสนอข้อมูล และการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.83) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการใช้สื่อดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ = 1.26 แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้สื่อดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จาก

สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการเรียน การสอนของครูอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.43$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดตั้งและใช้งานแอปพลิเคชันที่จำเป็นสำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันบนอุปกรณ์ต่าง ๆ ($PNI_{Modified} = 1.39$) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ากับการประเมินผลการสอน ของบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{Modified} = 1.35$) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีคุณภาพ และสนับสนุนครูในการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 1.32$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ระบบปฏิบัติการที่เหมาะสม เช่น Windows, iOS หรือ Android เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเข้าถึงข้อมูลอย่างคล่องแคล่ว ($PNI_{Modified} = 1.27$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เอกสาร การนำเสนอข้อมูล และการสื่อสาร ($PNI_{Modified} = 0.97$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล

ด้านการสร้างสรรค์สื่อ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI_{Mo}	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างและ ปรับแต่งสื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ และการ บริหารจัดการได้	2.42	1.06	น้อย	2	3.63	0.99	มาก	7	1.21	7

ด้านการสร้างสรรค์สื่อ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
	difined									
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้ คำปรึกษาและเป็น ผู้นำในการ ออกแบบและ พัฒนาสื่อการ เรียนรู้ดิจิทัลที่มี คุณภาพและ เหมาะสม	2.30	0.88	น้อย	4	3.71	0.88	มาก	4	1.41	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและนำสื่อ ดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ลด ขั้นตอน และ ประหยัดเวลาใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	2.30	0.90	น้อย	5	3.66	0.91	มาก	5	1.36	55
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับ การใช้แพลตฟอร์ม ออนไลน์ และ เครื่องมือดิจิทัลใน การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อ สร้างเครือข่ายความ ร่วมมืออย่าง ต่อเนื่อง	2.38	1.00	น้อย	3	3.64	0.98	มาก	6	1.26	6

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการสร้างสรรค์สื่อ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
difined										
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับ การบูรณาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้ มีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับโลก ยุคดิจิทัล	2.43	1.00	น้อย	1	3.59	0.97	มาก	8	1.16	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของครูใน การพัฒนาสื่อการ เรียนรู้ดิจิทัลร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการและ บริบทของห้องเรียน	2.25	0.91	น้อย	7	3.78	0.88	มาก	2	1.53	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนด มาตรฐานและแนว ทางการผลิตสื่อ ดิจิทัลของ สถานศึกษาเพื่อให้ มั่นใจในคุณภาพ และสอดคล้องกับ เป้าหมายทางการ ศึกษา	2.25	0.85	น้อย	6	3.76	0.84	มาก	3	1.51	3

ด้านการสร้างสรรค์สื่อ ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _{Mo}	ลำดับ
8. ผู้บริหารสามารถ สร้างมาตรฐานการ ผลิตสื่อได้	2.19	0.74	น้อย	8	3.81	0.75	มาก	1	1.62	1
ภาพรวม	2.31	0.92	น้อย	-	3.70	0.90	มาก	-	1.39	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า จากตารางด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีด้านสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 1.00) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและปรับแต่งสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการได้ ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.06) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และเครือข่ายสื่อดิจิทัลในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เรียน ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = 1.00) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบหรือพัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัย ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.88) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐานการผลิตสื่อได้ ($\bar{X} = 2.19$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐานการผลิตสื่อได้ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกัน เพื่อให้สื่อสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของห้องเรียน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.88) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับมาตรฐานและแนวทางการผลิตสื่อดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบหรือพัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.88) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลด

ขั้นตอน และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีด้านสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.97)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 1.39$ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านหนึ่งของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐานการผลิตสื่อได้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.62$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกัน เพื่อให้สื่อสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของห้องเรียน ($PNI_{Modified} = 1.53$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญมาตรฐานและแนวทางการผลิตสื่อดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ($PNI_{Modified} = 1.51$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบหรือพัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและทันสมัย ($PNI_{Modified} = 1.41$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและใช้สื่อดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($PNI_{Modified} = 1.36$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีด้านสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 1.16$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล

ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
									ค่า PNI_M	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับดูแลการสร้าง และคัดกรองสื่อการเรียนรู้ ดิจิทัลของครูให้ มีความเหมาะสมกับ พัฒนาการและวัยของ ผู้เรียน รวมถึงส่งเสริม	2.28	0.83	น้อย		3.71	0.83	มาก		1.43	1

ด้านจริยธรรมและความ ปลอดภัย ทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
	odified									
การใช้สื่อที่ หลากหลายและมี คุณภาพ										
2. ผู้บริหารสถานศึกษา วางระเบียบและ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ ใช้ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครือข่าย และทรัพยากรดิจิทัล ของสถานศึกษาอย่าง มีความรับผิดชอบและ เป็นไปตามกฎหมาย	2.77	1.08	ปาน กลาง	1	3.27	1.00	ปาน กลาง	8	0.50	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการ รักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ใช้งานระบบและ เครือข่ายดิจิทัลต่าง ๆ ของสถานศึกษาและ ดำเนินการตาม มาตรการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคลอย่าง เคร่งครัด	2.57	1.00	ปาน กลาง	4	3.44	0.96	ปาน กลาง	5	0.87	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมและความ ปลอดภัย ทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
	odified									
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความรู้และคำแนะนำ แก่บุคลากรและผู้เรียน เกี่ยวกับความเสี่ยง	2.47	0.95	น้อย		3.52	0.94	มาก		1.05	3

ด้านจริยธรรมและความ ปลอดภัย ทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI_M	ลำดับ
	odified									
และภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการ ใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร รวมถึง แนวทางการป้องกัน เพื่อรับมืออย่าง เหมาะสม				6				3		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ช่องทางและ กระบวนการที่ชัดเจน ให้บุคลากรและนักเรียน สามารถแจ้งปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิด ขึ้นกับระบบ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อ ได้รับการแก้ไขอย่าง รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ	2.65	0.90	ปาน กลาง	2	3.36	0.87	ปาน กลาง	7	0.71	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับ ฟังและดำเนินการ ตรวจสอบข้อร้องเรียน เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ ดิจิทัลที่มีเนื้อหาไม่ เหมาะสม รุนแรง หรือ ขัดต่อหลักศีลธรรม และกฎหมาย	2.60	0.94	ปาน กลาง	3	3.39	0.89	ปาน กลาง	6	0.79	6



ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมและความ ปลอดภัย ทางดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
	odified									
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ กลั่นกรองเนื้อหาในสื่อ การเรียนรู้ดิจิทัล และ เปิดโอกาสให้แจ้งข้อ กังวลเกี่ยวกับสื่อที่มี ความเสี่ยงต่อการ ลอกเลียนแบบ พฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมหรืออาจ นำไปสู่ผลกระทบด้าน ลบต่อผู้เรียน	2.35	0.74	น้อย	7	3.66	0.70	มาก	2	1.31	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ความเข้าใจใน จริยธรรม กฎหมาย และพระราชบัญญัติว่า ด้วยการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ เพื่อ นำมาเป็นกรอบในการ บริหารจัดการและ ส่งเสริมการใช้งาน เทคโนโลยี	2.50	0.92	น้อย	5	3.49	0.90	ปาน กลาง	4	0.99	4
ภาพรวม	2.52	0.92	น้อย	-	3.48	0.89	มาก	-	0.96	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลด้าน
จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.92) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและ
สนับสนุนวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายและทรัพยากรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีความ
รับผิดชอบและเป็นส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.08) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพอใจต่อความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้งหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย รวมทั้งแนวทางป้องกันหรือเยียวยาผลกระทบ ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบและดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและความซื่อสัตย์ทางวิชาการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.94) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ภายในระบบ และเครือข่ายดิจิทัลต่าง ๆ ของสถานศึกษาและดำเนินการตามมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 2.28$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.83) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.94) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในจริยธรรม กฎหมาย และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและส่งเสริมการใช้สื่อทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายและทรัพยากรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.00)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.96$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.43$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 1.31$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอย่างปลอดภัย ($PNI_{Modified} = 1.05$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในจริยธรรม กฎหมาย

และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและส่งเสริมการใช้สื่อทางเทคโนโลยี ($PNI_{Modified} = 0.99$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ภายในระบบและเครือข่ายดิจิทัลต่าง ๆ ของสถานศึกษาและดำเนินการตามมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ($PNI_{Modified} = 0.87$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์หรือเครือข่ายและทรัพยากรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นส่วนบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.50$)



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน การศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

ด้านการสื่อสารและการ สร้างความร่วมมือทาง ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
									odified	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนกลยุทธ์การ สื่อสารและสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ภายนอก โดยบูรณา การเครื่องมือและ แพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความ ร่วมมือและขยาย โอกาสทางการศึกษา	2.07	0.77	น้อย	5	3.94	0.70	มาก	1	1.87	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแผนการจัดทำ และบริหารจัดการ ทรัพยากรเทคโนโลยี สารสนเทศ (ICT) ทั้ง ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบปฏิบัติการ อย่างรอบคอบ ทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้และการบริหาร จัดการที่มีคุณภาพ	2.88	1.41	ปาน กลาง	1	3.38	1.23	ปาน กลาง	6	0.49	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ริเริ่มและส่งเสริมการ จัดกิจกรรมสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษา เช่น	2.04	0.83	น้อย		3.92	0.83	มาก		1.88	1
				6				2		

ด้านการสื่อสารและการ สร้างความร่วมมือทาง ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
	odified									
แพลตฟอร์มห้องสมุด ออนไลน์ คลังสื่อการ เรียนรู้ออนไลน์ และ ระบบสนับสนุนการ เรียนรู้ส่วนบุคคล										

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารและการ สร้างความร่วมมือทาง ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
	odified									
4. ผู้บริหารสถานศึกษามี วิสัยทัศน์ในการนำ เทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการ ประชุมและความ ร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอก โดยใช้ เครื่องมือการสื่อสาร ออนไลน์ และ แพลตฟอร์มการทำงาน ร่วมกัน	2.25	0.83	น้อย	4	3.73	0.80	มาก	3	1.48	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาวาง แผนการขยายเครือข่าย การเชื่อมต่อและสร้าง ความสัมพันธ์กับพื้นที่ และชุมชนโดยรอบ ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและการมี	2.34	0.63	น้อย		3.66	0.62	มาก		1.32	4
				3				4		

ด้านการสื่อสารและการ สร้างความร่วมมือทาง ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	ค่า PNI _M	ลำดับ
odified										
ส่วนร่วมของชุมชนใน การพัฒนาการศึกษา										
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมการมี ส่วนร่วม โดยเปิดโอกาส ให้ร่วมเสนอแนวคิดและ รูปแบบสื่อที่ หลากหลาย เพื่อ ยกระดับศักยภาพและ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน	2.45	0.62	น้อย	2	3.57	0.62	มาก	5	1.12	5
ภาพรวม	2.34	0.85	น้อย	-	3.70	0.80	มาก	-	1.36	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน การจัดการ การเชื่อมต่อ และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 1.41) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการสื่อสารผ่านเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ และหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.34$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการประชุมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 2.25$, S.D. = 0.83) และ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และขยายโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มและส่งเสริมการจัดกิจกรรม

สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.04$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และขยายโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.70) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มและส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการประชุมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการสื่อสารผ่านเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ และหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.62) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน การจัดการ การเชื่อมต่อ และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.23)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 1.36$ แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มและส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น แหล่งเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 1.88$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และขยายโอกาสทางการศึกษา ($PNI_{Modified} = 1.87$) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการประชุมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ($PNI_{Modified} = 1.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการสื่อสารผ่านเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ และหน่วยงานต่าง ๆ ($PNI_{Modified} = 1.32$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 1.12$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน

การวางแผน การจัดการ การเชื่อมต่อ และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ชุมชนโดยรอบ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.49$)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังตารางที่ 4.9 -4.12

ตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	57	2.45	.63	.564	.574
หญิง	102	2.40	.56		

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1

ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	139	2.41	.587	.307	.762
สูงกว่าปริญญาตรี	20	2.45	.60		

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2

ตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)	26	2.50	.62	.724	.486
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	103	2.43	.61		
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คนขึ้นไป)	30	2.31	.44		

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 5 ปี	10	2.59	.55	1.69	.187
5-10 ปี	126	2.44	.58		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	23	2.23	.57		

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4

4.4 ข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรกำหนดนโยบายด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	8	57.14
ควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	6	42.86
รวม	14	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรจัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	10	62.50
ควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	6	37.50
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ ควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการใช้สื่อดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรพัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน	11	61.11
ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ	7	38.89
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้พัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 รองลงมาคือ ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรจัดอบรมการผลิตและพัฒนาสื่อดิจิทัลสำหรับผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง	8	40.00
ควรสนับสนุนโปรแกรมหรือเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยสำหรับการสร้างสื่อ	7	35.00
ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานสื่อดิจิทัลของครู	5	25.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดอบรมการผลิตและพัฒนาสื่อดิจิทัลสำหรับผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ควรสนับสนุนโปรแกรมหรือเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยสำหรับการสร้างสื่อ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานสื่อดิจิทัลของครู จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	3	60.00
ควรกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย	2	40.00
รวม	5	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ควรกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผ่านระบบดิจิทัล	7	46.67
ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	5	33.33
ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล	3	20.00
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผ่านระบบดิจิทัล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา คือ ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

และควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00
ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 159 คน โดยผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.20 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 84.10 และในด้านขนาดสถานศึกษาที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.20 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.16 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพที่พึงประสงค์ได้อย่างเพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI = 1.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล (PNI = 1.36) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล (PNI = 1.26) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล (PNI = 1.01) ด้านวิสัยทัศน์ (PNI = 0.97) และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล (PNI = 0.96) ตามลำดับ

5.1.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.52$, S.D. = 0.89) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} =$

3.49, S.D. = 0.87) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาของประเทศ

5.1.2.2 ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$, S.D. = 0.89) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.93) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมา คือ การตระหนักถึงข้อจำกัดและปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

5.1.2.3 ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้สื่อดิจิทัล โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.38$, S.D. = 0.93) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.90) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ความสามารถในการติดตั้งและใช้งานแอปพลิเคชันที่จำเป็นสำหรับการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลประเภทต่าง ๆ

5.1.2.4 ด้านการสร้างสรรคสื่อดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างสรรคสื่อดิจิทัล โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.31$, S.D. = 0.92) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.90) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.39 ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐานการผลิตสื่อได้ รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกัน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการผลิตสื่อดิจิทัลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

5.1.2.5 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.52$, S.D. = 0.92) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.89) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและคัดกรองสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการและวัยของผู้เรียน

รวมถึงการส่งเสริมการใช้สื่อที่หลากหลายและมีคุณภาพ รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการกลั่นกรองเนื้อหาในสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลและเปิดโอกาสให้มีการแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับเนื้อหาที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียน

5.1.2.6 ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.34$, S.D. = 0.85) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.80) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รองลงมา คือ การวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกโดยใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและขยายโอกาสทางการศึกษา

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับน้อย ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบททางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการทั่วไป แต่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนอาจยังขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงาน ส่งผลให้ระดับสภาพปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังหรือสภาพที่พึง

ประสงค์ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการสร้างสรรคส์สื่อดิจิทัล และด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้สื่อดิจิทัล ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร มีอาษา (2563) ที่ศึกษาการใช้ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้ดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภาณี กาหลง (2563) ที่ศึกษาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทดี เทียนไชย (2563) ที่ศึกษาการนำยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมาบริหารจัดการในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา สีหาวัดน์ (2563) ที่ศึกษาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพัสพันธ์ พรพุทธิชัย (2564) ที่ศึกษาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพการใช้ดิจิทัลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกรณ์ แก้วรักษา (2564) ที่ศึกษาการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะเร้ง พัดจันทร์หอม (2564) ที่ศึกษาการบริหารดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า การบริหารดิจิทัลและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยรวมและรายยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุฒิ मुखกระโทก (2566) ที่ศึกษาสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิวา ชนะโยธา (2566) ที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์

สุทธิจิตร และคณะ (2567) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก

5.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เท่ากับ 1.16 แสดงให้เห็นว่ายังคงมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ ทองดี (2561) ที่ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI สามารถสะท้อนช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และพบว่าทุกด้านยังมีความต้องการได้รับการพัฒนา โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพริก พงศ์ศิริวรรณ และคณะ (2565) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง และทุกด้านมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ สุทธิจิตร และคณะ (2567) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ใน ระดับมาก โดยประกอบด้วยกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nubun (2024) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลในรัฐซาราวัก ประเทศมาเลเซีย พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพด้านดิจิทัล ความปลอดภัยด้านดิจิทัล และความยืดหยุ่นด้านดิจิทัล ซึ่งยังคงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความพร้อมด้านดิจิทัลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Padolina

(2023) ที่ศึกษาความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของการศึกษา 4.0 พบว่า ความพร้อมด้านดิจิทัลและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเสนอให้มีการพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kashaka (2025) ที่ศึกษาความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัล การสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21

5.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาในทุกด้านของสมรรถนะยุคดิจิทัล โดยด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดนโยบายด้านดิจิทัลที่ชัดเจนและวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล ควรได้รับการอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง ด้านการใช้สื่อดิจิทัล ควรพัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารงาน รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล ควรส่งเสริมการอบรมการผลิตสื่อดิจิทัล การใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสื่อดิจิทัลระหว่างครูและบุคลากร ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล ควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม ส่วนด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างรอบด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1.1 สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบ การผลิต และการประเมินคุณภาพสื่อดิจิทัล รวมถึงสนับสนุนเครื่องมือและโปรแกรมที่จำเป็นต่อการสร้างสื่อการเรียนรู้

5.3.1.2 ควรพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา

5.3.1.3 ควรส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน โดยจัดให้มีการพัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

5.3.1.4 ควรพัฒนาความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.5 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน สามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน และทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและนโยบายการศึกษาของประเทศ

5.3.1.6 ควรส่งเสริมจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล โดยจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และแนวปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความตระหนักรู้และลดความเสี่ยงจากการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการศึกษาไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยใช้การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กณิชา ศิริศักดิ์. (2559). การวิจัยหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกกาญจน์ สุรินนา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนกภรณ์ เทพผล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัญญาภรณ์ กิ่งไทร. (2564). การศึกษาทักษะการอยู่รอดทางดิจิทัลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร), จาก <https://www.moe.go.th/%E0%B8%A32566/>
- กวินตรา ช้วนลิ้ม. (2560). ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารสงขลา นครินทร์ ฉบับ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 23(3), 171 - 189.
- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่, ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กิตติพงศ์ สมชอบ. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. *การประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ*. 21 (ออนไลน์): 706.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*, จาก <http://www.competency.rmutp.ac.th>.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลสำหรับคุณวุฒิระดับปริญญาตรี*. หนังสือราชการที่ศธ0506(1)/ว 2086. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จตุรภูษ เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา. (2566). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(3), 158-169.

จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร. Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2).

จันทิมา ประสงค์มณี. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. *วารสารครูพิบูล*, 7(2), 157-167.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2562). การสื่อสารในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(1), 125-132.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*, <http://www.chiraucactemy.com>.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. เติลินิวส์.

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

จุฬาลักษณ์ ชราศรี. (2559). *สภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนวัดโพธิ์ทอง สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เฉลิม วัชร. (2563). ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล. จาก

<http://a.1asphost.com/chalin623/drinking48/information1/techno11.htm>

ซัชฎาภรณ์ แหวนเงิน วัยวุฒิ บุญลอยและเริงวิญญ์ นิลโคตร. (2566). สมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 10(12), 163-
172.

ชะเริง พัดจันทร์หอม. (2564). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. ค้นคว้าด้วย
ตนเอง กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชินกรณ แก้วรักษา. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิจยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์.

ชุติมา พรหมผุย, และพิเชษฐ์ พรหมผุย. (2562). คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของ
นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตรวิทยาลัย
นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE,
13(3), 87-101.

ฐกร พลธิปุณณิ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุคอุตสาหกรรม 4.0 (พ.ศ.2561-2580).
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหาร กับการครองตน ครองคน และครองงาน : สอดคล้องกับ
นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. เพชรบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ทิพวัลย์ นนทภท. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิจยานิพนธ์ ค.ม.
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. (2567). แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569,
จาก [https://roietmunicipal.go.th/roiet/wp-content/uploads/2023/10/%
B5.pdf](https://roietmunicipal.go.th/roiet/wp-content/uploads/2023/10/%B5.pdf)

เทียน ทองแก้ว. (2562). สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ, จาก
http://www.safetynewlook.com/private_folder/competenc.pdf

ธัญญา ราชแพทยาคม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ. วารสารวิชาการ การจัดการ
ภาครัฐและเอกชน, 6(1), 117-132.

ชัยญ์ภรณ์ วีรลักษมีภรณ์. (2567). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารมณีเชษฐาราม
วัดจอมมณี, 7(5), 1214-1223.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ
: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์

นวพัฒน์ เก็มกาแมน. (2563). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิติ ญาณะ. (2566).สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารปัญญา, 30(2), 33-41.

เบญจพร วาทิกานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปานรชา เนื้อไม้. (2566). แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2558). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช

ปราโมทย์ ถ่างกระโทก. (2561). การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพชรรัตน์ สามีมาน และศิริพงษ์ เสาภายน. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education) ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 26(1), 131-148.

พงศ์พิพัฒน์ ปัญหานนท์. (2563). วิเคราะห์ไทยแลนด์ 4.0 : วิสัยทัศน์ชาติ ที่ยังขาดรายละเอียด,จาก <http://www.bbc.com/thai/thailand38527250>

พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 1 - 10.

พระมหาประยูร อีรวโร (ตระการ). (2565). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. วารสารบรรลพการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 33-40.

พรชนิตร์ ถิ่นนาราช. (2560). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสารห้องสมุด, 61 (2), 76 - 92.

พรพัฒน์ พงษ์พิชัย. (2564). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 2. ค้นคว้าอิสระ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไพชยนต์ อ่อนช้อย. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2560). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภิษาพัชญ์ โหนะ. (2562). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เมษา นวลศรีและกุลชาติ พันธุ์วรกุล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะดิจิทัล
สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
49(4), 10-11.

วชิราพร พุ่มบานเย็น. (2559). เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: ซอฟท์ เพรส.

วรารุณี มุขกระโทก. (2566). สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.
วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
6(17), 68-79.

วัชรภรณ์ สารวัน, อมร มะลาศรี, และภัณฑิลา พลดี. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). บทบาท
ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด, 13(2), 20-29.

วิกานดา จิรพุทธร. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชิต ธรรมฤทธิ์. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).
วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี.

วริษา ลิทธิคง และสมใจ สืบเสาะ. (2565). สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 99–112.

ศศิวิมล มวงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและ บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริ ถิอาสนา. (2564). คำศัพท์ร่วมสมัย : ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล และยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร วิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา, 5(2), 113-123.

ศิวพงษ์ แอมประชา. (2561). การศึกษาความสามารถและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ จัดกระบวนการเรียนรู้ของครูการศึกษานอกระบบ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์.ม.ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ศิริเพ็ญ ทองดี. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตาม สภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.

ศุทธิณี พงษ์ใหญ่. (2566). การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 223-236.

สกุลศรี ศรีสารคาม. (2567). การพัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมด้วย กระบวนการคิดเชิงออกแบบ. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร, 9(1), 97-116.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16, 1: 353-360.

สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2561). ตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลระดับบุคคลเพื่อ ส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

สัญญา พันพิลา. (2562). ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบึงกาฬ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.

สาคร มหาหิงค์. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1(4),
62-75.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2558). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2559). เทคโนโลยีสารสนเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต.

สุชนา โกมลวานิช. (2562). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย
ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. 21 (ออนไลน์): 640

สุนิดา พินิจการ. (2559). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2564). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรืปชั่น. *Journal of
Modern Learning Development*, 5(3), 245-259.

สุวิทย์ กระดานลาด. (2562). แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล มธูรส, กิตติ รัตนราช และอนันต์ อุปสอด. (2562). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบท ของผู้บริหาร
สถานศึกษา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(2), 266-78

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562, จาก <https://www.moe.go.th/%E0%B88-2542/>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พรึกหวาน กราฟฟิค. กรุงเทพ

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสารพัฒนาเทคนิค ศึกษา, 36(130), 1-12.

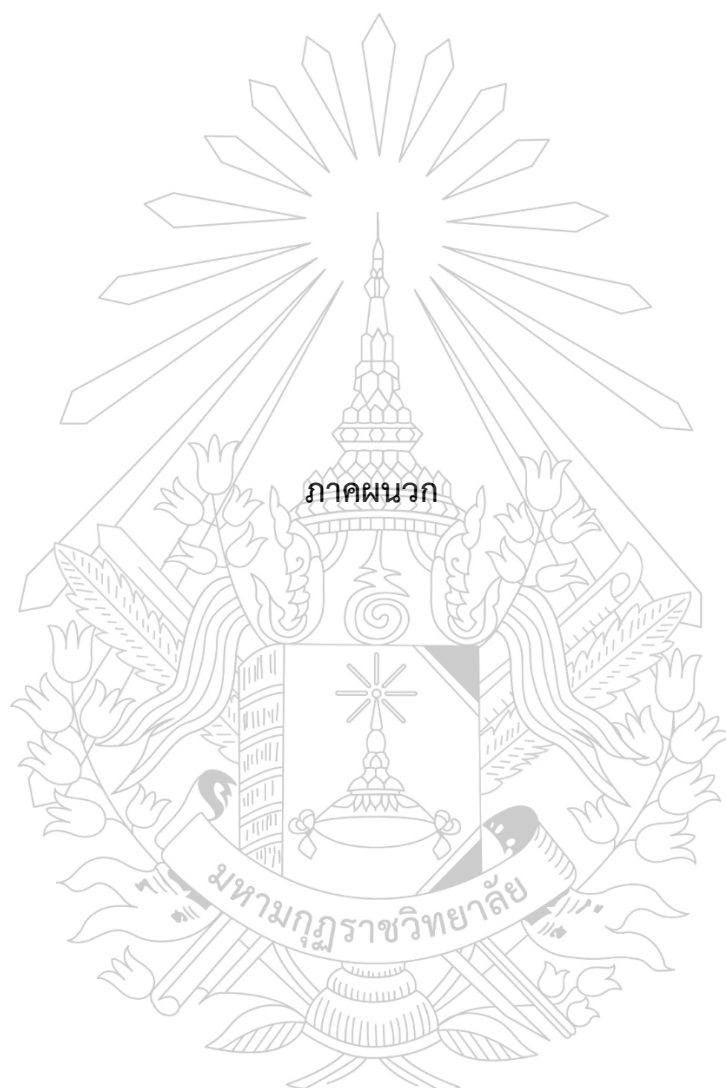
อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อัญชลี หมอแพทย์. (2559). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. มหาวิทยาลัยศิลปากร

- อัญชลี ไหมทอง. (2565). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคคลิทัศน์*. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครีมา บุญอยู่. (2560). *Digital Literacy เรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุด และศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี กรมวิทยาศาสตร์บริการ.
- อัจฉริยา ทองมา. (2559). *ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ ค.ม.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญสุชา บุญขันตินาถ. (2561). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. 39(1): 5
- อเนกलग สุธินันท์. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาทิตยา ไสยพร. (2567). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่บริหารอย่างไรให้เข้าถึงใจครูและนักเรียน, <https://www.educathai.com/knowledge/articles/693>.
- อาราฟัด หัตถนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Caroline Cathy, Nubun, Zaiton, Hassan, Hana, Hamidi. (2024). *Exploring Digital Leadership Competencies among School Administrators and Digital Maturity in Sarawak, Malaysia : From Teachers' Perspectives*. The Elite Scientific Forum, Pakistan
- David D. Dubois, William J. Rothwell (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Davies-Black Publishing, California.
- Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr. (2005). *Management: A Competency-Based Approach*. 10th Ed. (Singapore: Thomson South-Western.
- Fretzie P. Padolina. (2023). Digital Era Readiness and Leadership and Management Competencies of School Heads in the Schools Division of Marinduque. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*, 11(5), 2886-2903.
- Helen. (2016). *Digital literacy in the workplace: Deciphering the Gobbledygook*. from <http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy-workplace-deciphering-gobbledygook-helen-jamieson>.
- Hobbs, R. (2010). *Digital and media literacy: A plan of action (knight commission on the information needs of communities in a democracy)*. Washington, DC: Aspen Institute & Knight Foundation.
- Ketia Kellen, da Silva & Patricia. (2017). Digital Competence Model of Distance Learning Students. *14th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age*
- Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. The United State of America: John Wiley and Sons Inc.

- Makhdalena. (2021). Leadership of Schools in the Digital Era in Improving Professional Competency. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang* (INCoEPP 2021)
- Mannila, Linda & Nordén, Lars-Åke & Pears, Arnold. (2018). *Digital Competence, Teacher Self-Efficacy and Training Needs*. 78-85. 10.1145/3230977.3230993.
- McClelland, D. (1993). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McLean. (2015). *The Competency Management: A Competency – Based Approach*. Brookfield: Feb.
- Michael Zwell. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons.
- Kashaka. .N.D. (2025). Exploring the Role of Emotional Intelligence in Educational Leadership. *Research invention journal of current issues in arts and management*, 4(2), 12-15.
- Robertson, I., Bartram, D., & Callinan, M. (2002). Personnel Selection and Assessment. In P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (5th ed., pp. 100–152). Penguin Press.
- Rodriguez, F.G., & Cruz, Y.A. (2007). Relation between social environmental responsibility and performance in hotel firms. *Hospitality Management*, 26, pp. 824 - 839.





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) ด้านการใช้สื่อดิจิทัล 4) ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3. คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น จะนำไป วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลงาน ดังนั้นผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถาม ของแต่ละสมรรถนะตามความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม แต่ละด้านตามความเป็นจริง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. การศึกษา

☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คนขึ้นไป)

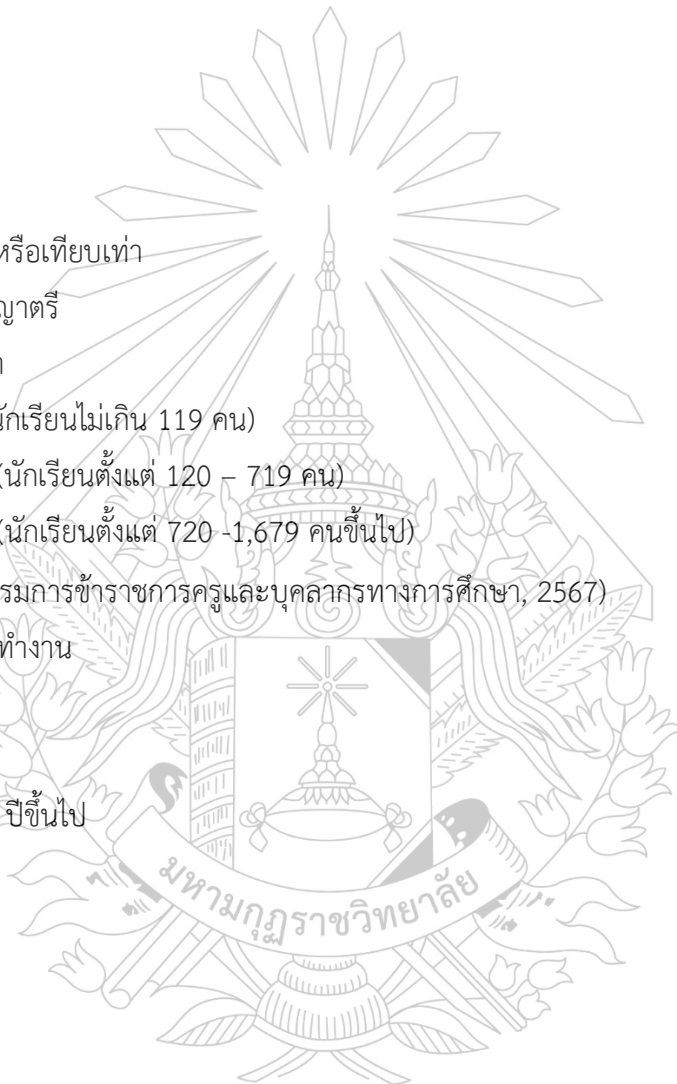
(อ้างอิงจาก: คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567)

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสมรรถนะที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดของท่าน
เพียงช่องเดียวเท่านั้นดังต่อไปนี้

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

[illegible]

[illegible]

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน										
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการจัดการเรียนรู้										
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และรู้เท่าทันสื่อ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาและผู้เรียน										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา										
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและบริหารจัดการพื้นที่ออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา										
8	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงข้อจำกัดและปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา										
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ										

ด้านที่ 3 ด้านการใช้สื่อดิจิทัล

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ศักยภาพและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างรอบด้าน										



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

.....

.....

2. ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล

.....

.....

3. ด้านการใช้สื่อดิจิทัล

.....

.....

4. ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล

.....

.....

5. ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของดิจิทัล

.....

.....

6. ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล

.....

.....





ภาคผนวก ข

สรุปผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สรุปผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(Index of Item –Objective Congruence : IOC)

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง : เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อความแต่ละข้อดังนี้

- 1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าคำถาถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถาถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าคำถาถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ท่านสามารถทำเครื่องหมาย / ในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ทิศทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศในการ พัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ คาดการณ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือใน การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อ สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อน วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ทันสมัยขององค์กร มีความ เข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความเป็นเลิศทางวิชาการและสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน					
ด้านที่ 2 ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง ความต้องการของครูผู้สอนในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่ น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ในกระบวนการและเครื่องมือเทคโนโลยี สำหรับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการวิเคราะห์และรู้เท่าทัน สื่อ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และป้องกัน ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาและ ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการบูรณา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
การเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการ จัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ เข้าใจในการสร้างและบริหารจัดการพื้นที่ ออนไลน์สำหรับการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนการ เรียนรู้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง ข้อจำกัดและปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรครูใน สถานศึกษาอย่างเอาใจใส่และเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 ด้านการใช้สื่อดิจิทัล					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ ระบบปฏิบัติการที่เหมาะสม เช่น Windows, iOS หรือ Android เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการเข้าถึงข้อมูลอย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เอกสาร การนำเสนอข้อมูล และการสื่อสาร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อการเรียนการ สอนที่น่าสนใจ มีคุณภาพและสนับสนุนครู ในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ออกแบบและบริหารจัดการพื้นที่สื่อสาร ออนไลน์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การ แลกเปลี่ยนข้อมูล การสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ ประโยชน์จากสื่อออนไลน์และแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ ในการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพการเรียนการสอน ของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการติดตั้งและใช้งานแอป พลิเคชันที่จำเป็นสำหรับการสื่อสาร การ จัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันบน อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น Notebook, Desktop PC, สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต (เช่น Line, Zoom, Facebook)	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณา การระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร (ICT) เข้ากับการประเมินผลการสอน ของบุคลากรครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ข้อมูลที่ต้องการ แม่นยำและนำไปสู่การ พัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง และปรับแต่งสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้และการบริหารจัดการได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ คำปรึกษาและเป็นผู้ดำเนินการออกแบบและ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพและ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ นำสื่อดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลด ขั้นตอนและประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และ เครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง พัฒนา งาน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการบูรณาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโลกยุค ดิจิทัล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความ คิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูใน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและ บริบทของห้องเรียน					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการผลิตสื่อ ดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจใน คุณภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารสามารถสร้างมาตรฐาน การผลิตสื่อได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 5 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล					
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลการ สร้างและคัดกรองสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลของ ครู ให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการและ วัยของผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการใช้สื่อที่ หลากหลายและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางระเบียบ และส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครือข่าย และทรัพยากร ดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างมีความ รับผิดชอบและเป็นไปตามกฎหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน ระบบและเครือข่ายดิจิทัลต่าง ๆ ของ สถานศึกษาและดำเนินการตามมาตรการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และ คำแนะนำแก่บุคลากรและผู้เรียนเกี่ยวกับ ความเสี่ยงและภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมถึงแนวทางการป้องกัน เพื่อรับมืออย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางและ กระบวนการที่ชัดเจนให้บุคลากรและผู้เรียน สามารถแจ้งปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิด ขึ้นกับระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและ ดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสม รุนแรง หรือขัดต่อหลักศีลธรรมและ กฎหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการกลั่นกรองเนื้อหาในสื่อการเรียนรู้ ดิจิทัล และเปิดโอกาสให้แจ้งข้อกังวล เกี่ยวกับสื่อที่มีความเสี่ยงต่อการ ลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือ อาจนำไปสู่ผลกระทบด้านลบต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในจริยธรรม กฎหมาย และ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาเป็นกรอบ ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้งาน เทคโนโลยี					
ด้านที่ 6 ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางดิจิทัล					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกล ยุทธ์การสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับ องค์กรภายนอก โดยบูรณาการเครื่องมือ และแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้าง ความร่วมมือและขยายโอกาสทาง การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แผนการจัดหาและบริหารจัดการทรัพยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบปฏิบัติการ อย่าง รอบคอบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มและ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เช่น แพลตฟอร์มห้องสมุดออนไลน์ คลังสื่อ การเรียนรู้ออนไลน์ และระบบสนับสนุน การเรียนรู้ส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ใน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการประชุมและความ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความ สอดคล้อง
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยใช้ เครื่องมือการสื่อสารออนไลน์ และ แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการ ขยายเครือข่ายการเชื่อมต่อและสร้าง ความสัมพันธ์กับพื้นที่และชุมชนโดยรอบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมของชุมชนใน การพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ ร่วมเสนอแนวคิดและรูปแบบสื่อที่ หลากหลาย เพื่อยกระดับศักยภาพและ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค

เอกสารประกอบการทำวิจัย

ที่ อว ๗๔๑๓/ ๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงสำน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

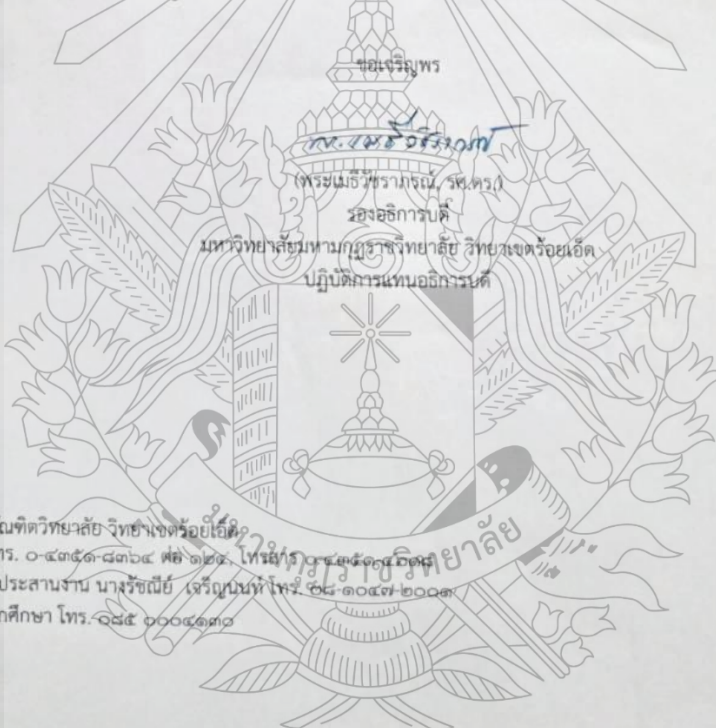
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร ดร.นุชากร มาศมมาตล รองนายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
(IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา



บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๕ ๐๐๐๔๓๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๕๑๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๓๗/ ๐๐๘๗

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายภัทรพงษ์ เมธาคณวุฒิ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
เครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพร
มายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ.ร.ม.ธีรวิภากร

(พระเมธีวชิราภรณ์, ฐศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๕๑๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนที โทร. ๐๘-๑๐๔๗๒๐๐๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๘๕-๐๐๐๔๓๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๕๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเหนือ

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญพันธ์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว OK



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดราชบูรพา

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสภานิติบัญญัติ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสภานิติบัญญัติ

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาอย่างท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๙๗ ๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๔๓๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ยพ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลหนองหญ้าม้า

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๔๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๗๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวัน

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสภานิติพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. นวรัตน์ นพ.

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗ ๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๕๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดบูรพาาราม

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๕๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗ ๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๙๑๗/ว



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนัก
การศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ที่ อว ๗๔๓๗/ว ๐๔๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดป่าไร่

ด้วย นายโชคชัย มงคลชู เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ผ. เจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๐๐๐-๔๑๓๐

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายโชคชัย มงคลชู
วัน เดือน ปี เกิด	10 มีนาคม 2535
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	Vita institutions attended
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 109 หมู่ 5 ตำบลหนองผือ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45220
ผลงานตีพิมพ์	Vita publication
รางวัลที่ได้รับ	Vita award received

